Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto









Annual Report on the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act

2000-2001









This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New" www.multiculturalism.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2002 Catalogue No. Ci95-1/ 2001 ISBN 0-662-66303-9 Ottawa, Canada K1A 0M5

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson Governor General of Canada Rideau Hall 1 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0A1

Excellency:

I am pleased to submit the thirteenth annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* for tabling in Parliament, pursuant to section 8 of the *Act*. This report covers the 2000-2001 fiscal year.

Please accept my best wishes.

Yours truly,

Claudette Bradshaw

Clarette Brad Iva

APR 25 2002



Table of Contents

Part I:	Introduction	1
Part II:	The Operation of the Canadian Multiculturalism Act in Canada's Federal Departments and Agencies – Introduction .	5
Part III:	Results Across the Public Service of Canada	7
Part IV:	Government Wide Action	24
Part V:	Department and Agency Approaches – Examples of Best Practices	29
Part VI:	Institutional Success Factors	39
Part VII:	Looking Ahead, Seizing Opportunity	43
Annex A:	Towards Result Based Management in the Multiculturalism Program One Year Later	48
Index of Federal Institutions		





Part I: Introduction

Canada's Multiculturalism Policy

On October 8, 1971, Canada became the first country to adopt an official Multiculturalism Policy. The *Canadian Multiculturalism Act*, passed in 1988, reaffirmed multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian society. As we close out three decades of working within this framework, it is important to examine how our policies, practices and programs have adapted and evolved, to acknowledge and reflect the rapidly increasing diversity of Canadian society.

Today, multiculturalism remains central to how Canada defines itself as a country. Now as in the early seventies, the Policy promotes interchange among groups and helps members of ethnocultural communities overcome barriers to full participation in all aspects of Canadian life.

Over the years, it has contributed to the broader social policy agenda by promoting equality and cross-cultural understanding, working to eliminate racism and discrimination, helping institutions become more responsive to Canada's diversity, and ensuring that everyone has a place in Canadian society. By supporting the preservation of our collective and diverse heritage, Multiculturalism has reinforced the notion that we can at the same time be proud of being Canadian, and value our roots. We all share a strong attachment to different aspects of our identity – regional, linguistic, religious, cultural and family. The values we share are more important than our differences.

Multiculturalism today continues to be part of our efforts to create and maintain this sense of country. Federal policy has been driven by the belief that diversity is important to all Canadians, and that we need to express fully who we are both at home and abroad. Connecting Canadians to one another means building bridges across differences and distances, and deepening our understanding of each other and our shared values. Multiculturalism contributes to social cohesion by creating a climate of trust, in which the multicultural heritage of Canadians is preserved as a richness they have in common, where everyone is provided voice and opportunity to contribute freely to our collective development. This is work in progress. It is part of building a dynamic and shared sense of citizenship.

Canada's Diversity Over the Years

From as far as our history can be traced, this land has been inhabited by a diverse group of people, although never as diverse as now. At the time of European settlement, before a Canada ever existed, there were more than 56 Aboriginal nations speaking more than 30 languages. Through the period of colonial settlement, when French and then English speaking populations established

themselves, many of these communities were culturally diverse. The Black community in Atlantic Canada has roots that trace back to the middle of the 18th century. Since the founding of Canada in 1867, more than 14 million people have immigrated here and called our country home, initially from Europe and then gradually from all parts of the globe, expanding the ethnic, racial and religious diversity of our population.

Patterns of immigration and settlement over the latter half of the 20th century have made Canada a microcosm of the world's ethnic, racial, linguistic and religious diversity. Since the seventies in particular, Canada's diversity has grown significantly, and more rapidly in the last decade, when Census results have highlighted an ever increasing number of Canadians reporting multiple ethnic origins. In 1996, the last published Census, 44% of Canadians reported at least one origin other than "Canadian", or the "traditional" ethnicities of British or French. For Canadians under the age of 25, this proportion increased to 50%.

The picture of present day Canada is more diverse than ever before and this trend is likely to continue and accelerate. We know that, for Canada only to maintain the quality of life it now enjoys, we need a broader than ever base of skills and talents; immigration will continue to play a role in ensuring that we have the necessary resources. In today's competitive global environment, Canada must distinguish itself as a place where people want to live, prosper and, most importantly, establish roots and ties. All Canadians can and should help this to happen, whether they are among those serving the public in any capacity or are active members within their communities.

Leadership in Working to Remove Barriers to Full Inclusion

Canada's diversity, therefore, spans the spectrum from Aboriginal people who inhabited this land before it was ever known as Canada, to the newcomers who need help in integrating and enjoying all the benefits associated with being a resident of Canada; and includes, the second or third generation Canadians who are part of what we consider an established community and yet still face barriers that limit their right to fully participate in our society.

Canada's approach to diversity has evolved over time and is embedded within a broad framework of human rights, citizenship participation, and support of cultural diversity. Under the Multiculturalism Policy, "all Canadians whether by birth or by choice, enjoy equal status, are entitled to the same rights, powers and privileges and are subject to the same obligations, duties and liabilities." Government has historically assumed a leadership role in identifying barriers that prevent some Canadians from fully participating in the social, economic, political and cultural aspects of Canada; and we are working to allow all Canadians to reach their full potential as contributing members of our society.

One way to lead is to collect and disseminate meaningful, reliable data and information related to systemic barriers facing many Canadians; and to encourage decision makers at all levels to use this information to inform and guide policy development.

The Multiculturalism Program within the Department of Canadian Heritage is working with partners both within and outside government to identify gaps in existing research and data, and suggest areas that require targeted studies. The Government of Canada is initiating projects both internally, and with external partners, that seek to strategically connect such research to policy development. Many of these projects are funded by multiple federal departments and bring together expert researchers with federal policy makers, to provide relevant and meaningful data to inform and guide policy development.

We must also improve our ability to measure how respect for ethnocultural diversity benefits Canada, both domestically and around the world. Some point to the high marks Canada receives regarding quality of life on the international stage, as the best indicator. However, we cannot rest on our laurels as long as there are people in our country who continue to face systemic barriers and remain disadvantaged or excluded, perhaps for no other reason than their racial, religious, ethnic or cultural background. If we hope to effect permanent change, we must have indicators that accurately and specifically describe how inclusive Canada really is. It is our belief that to develop a meaningful set of such tools, our federal partners have an important role in sharing how their day-to-day activities have benefitted from policies that promote inclusion and diversity. Departments that work domestically, and those that work primarily in international matters must be part of the discussion.

This Report at a Glance

The Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act 2000-2001 outlines how some federal institutions have changed and refined their policies, programs and services to respond to the increasing diversity of our population, and how these changes have become a permanent part of the way they conduct their day to day business. While we are proud of this shift in attitude within government, we by no means see this as a fait accompli, we know that targeted action is still needed within federal institutions. The information in this report contains lessons not only for departments, agencies and crown corporations within the Government of Canada, but also other levels of government, non-governmental organizations, the private sector and individual Canadians. Many of the practices in this report can be implemented across all sectors of society. Institutional change is the first important step in eliminating systemic inequality.

This edition builds on the previous report, where we sought to go beyond simply listing what various departments, agencies and crown corporations have done, to looking at how their actions were making a difference in the lives of Canadians. We continue to encourage federal institutions to capture new information about the impact of their actions in reflecting, respecting, and responding to our ever increasing ethnic, racial, linguistic and religious diversity, and to develop modern policies and programs that support diversity in Canada. We will highlight and share innovative ideas and initiatives, or best practices, that not only address the challenges that a diverse society poses, but also those that seize the opportunity to build a more inclusive and cohesive society in which everyone feels an attachment and sense of belonging.

I am pleased to present this report-on 2000-2001 accomplishments across Government of Canada institutions. As the new Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women), I look forward to working with other federal departments and agencies, as well as with the Multiculturalism Program and all areas within the Canadian Heritage Portfolio, to continue to demonstrate the benefits of ethnocultural diversity for Canada, including the ongoing development of appropriate measures of progress over the coming years. It is my hope that the next Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*, which will be tabled for 2001-2002, will take us further in this direction.

Claudette Bradshaw

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

Plandotte Brad Shaw

Part II: The Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* in Canada's Federal Departments and Agencies – Introduction

The response by the Government of Canada's departments, agencies and crown corporations to the challenges and opportunities presented by the multicultural make up of our society can best be summed up by the twin themes of good business case thinking and striving for concrete measurable results. Full inclusion of all ethnic, linguistic, racial, cultural and religious communities in all aspects of Canadian society is not only a human rights issue embedded in federal legislation, but also provides Canada with a rich, talented and capable source of human resources that give us a competitive advantage in today's global economy.

To provide good service to our entire population, our institutions must reflect and represent the current multicultural reality of Canada. Multicultural participation and inclusion are seen as basic building blocks of institutional credibility, relevance and performance. Institutions that under-serve or under-represent run the risk of alienating a large section of the population and increasing the chance of failure to deliver on the full range of their institutional mandates.

In recognition of today's reality, progressive leaders are looking for results in quality of service and program measures and in recruitment and retention numbers. The focus is shifting from simply the activities to the result of the initiatives and activities.

Heads of departments, agencies and crown corporations were asked about changes and enhancements to the programs and services offered by their organizations. They were asked about what motivated them to conceive, launch and implement changes to the way in which their organization conduct their day-to-day activities. They were also asked to outline how they proceeded and what was achieved. They were asked if, and how, results were measured. They were further asked to identify what they saw as key success factors, which are outlined later in the Report. The Report will focus on results in four main areas: policies and programs, research, services, and representation. Results are measured over time, but each success brings us one step closer to our goal.

To augment the review and analysis of the submissions received from the departments and agencies of the public service of Canada, several departments and agencies were selected for in-depth study. The Treasury Board Secretariat, and in particular its Embracing Change Coordination Unit, launched in 2000-01 a significant initiative to implement the recommendations of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. If successful,

Perhacting our Differences

this effort will change the face of the public service over the next several years to reflect fully the cultural diversity of Canada. Interviews were conducted with representatives of the Embracing Change Coordination Unit and with representatives of organizations connected to the initiative such as the Canadian Human Rights Commission, the National Council on Visible Minorities, and Statistics Canada.

In-depth research, including interviews with organizational representatives, was also conducted on key initiatives undertaken in 2000-01 by the Department of Justice Canada, Citizenship and Immigration Canada, the Canadian Radiotelevision and Telecommunications Commission, and the Immigration and Refugee Review Board. The experiences of these organizations illustrate the kinds of results that can be achieved through comprehensive approaches to applying the provisions and principles of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Through an analysis of the related activities of the federal public service, a picture emerges not only of progress in reflecting and serving Canada's diverse population, but of promise of a future in which Canada's multiculturalism is a fully integrated, and celebrated, part of Canadian society.

Part III: Results Across the Public Service of Canada

Canada's multiculturalism policy recognizes that a cohesive and inclusive society depends on respect for all ethnic groups and the fullest possible participation of all citizens in civic life. Its guiding principles are contained in the *Canadian Multiculturalism Act*, but its spirit is reflected in several other pieces of federal legislation.

The most important of these is the Constitution, which states that all Canadians will be free from discrimination. It emphasizes the importance of preserving and enhancing our multicultural heritage and recognizes the rights of the Aboriginal peoples of Canada. Other legislation such as the *Official Languages Act*, the *Citizenship Act* and the *Canadian Human Rights Act* also promote and protect the diversity of our citizenry.

Strands from all of these documents intertwine to support the implementation of the Multiculturalism Policy and are reflected in the current Program goals of civic participation, social justice and identity.

Civic participation involves developing Canada's diverse people into active citizens with the capacity and opportunity to participate in shaping the future of their communities and their country.

Social justice requires that we build a society that ensures fair and equitable treatment and that respects the dignity and accommodates the needs of Canadians of all ethnic, cultural, religious, linguistic and racial origins.

Identity means fostering a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures such that citizens of all backgrounds feel a sense of belonging and attachment to Canada.

This section of the report highlights the progress of departments and agencies across the federal government as they work towards these goals. Achievements in one area are, of course, inextricably linked to those in another; advances in social justice inevitably mean greater opportunities for civic participation, while advances in civic participation do much to enhance a sense of identity. A final section examines ways in which federal institutions are taking stock of their efforts thus far, as well as looking to the future.

Civic Participation

Working Toward a Representative Public Service

If they are to provide truly public service, federal departments and agencies must employ a staff as diverse as the population they serve. Simply put, those from diverse ethnocultural backgrounds will feel more connected to government if it is truly representative of Canada's population. As stated in the *Canadian Multiculturalism Act*, "federal institutions shall ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions."

For years, these institutions have been working to find, hire and retain employees from a wide range of cultural backgrounds, focusing in particular on Aboriginal and visible minority candidates. Where those candidates appear to be scarce, many departments and agencies are finding innovative ways to attract them. And, slowly but surely, those efforts are beginning to show results.

The Canadian International Development Agency's (CIDA) *Transformation to Tomorrow Project* created summer jobs for eight Aboriginal students at the Agency. The students were then offered work placements and given the opportunity to contribute to research that supports CIDA programming on issues relating to indigenous peoples.

As part of the *Embracing Change* process, the Public Service Commission began a three-year process that will see the hiring of approximately 12 visible minority employees in Manitoba. In conjunction with Citizenship and Immigration Canada, the Commission introduced the topic of public service employment to new citizens at citizenship ceremonies, distributing a brochure that outlines the benefits of a public service career and describes recruitment programs. The Commission also coordinated a federal employment equity job fair attended by more than 6.000 members of designated groups and provided workshops, counselling services, assistance with résumés and preparation for the federal government interview process to potential visible minority candidates.

The biggest hurdle for many professionals who immigrate to Canada is often having their credentials validated. Atomic Energy of Canada Limited (AECL) uses the University of Toronto's Comparative Education services to verify international education credentials, enabling it to hire immigrants with relative case. Engineers awaiting accreditation in AECL's home province of Ontario are often hired in a technical capacity during the waiting period.

Both the radio and television services of the Canadian Broadcasting Corporation continue to work at reflecting the diversity of their audiences on air. In Vancouver, an Indo-Canadian columnist comments on issues in that community as part of

the Radio One morning show, and CBC Television sponsors a new scholarship program aimed at strengthening local talent from designated groups by hiring interns to contribute to local and national programming.

In Ottawa, representatives of ethnic communities are paired with CBC Radio staff to bring new stories to air, and a summer Radio Camp develops freelancers from groups that are often under-represented in the media. In Saskatchewan, the radio performance department helped develop and produce compact discs by artists such as Daniel Kasongo and his African drum group Batimbo. Nationally, the CBC Television program *Showcase* selected three visible minority and Aboriginal writers to have their work performed at the Canadian Broadcasting Centre in Toronto.

In a similar vein, a Parks Canada initiative to promote its national historic sites in ethnic media serendipitously resulted in the recruitment of employees from multicultural backgrounds. The *Young Reporters of Canada* project saw eight visible minority participants from Montreal hired to work in national parks and historic sites in Quebec, Ontario and the Maritimes for 10 weeks. The articles they subsequently prepared for their local ethnic media raised awareness of Parks Canada's services among Montreal's Lebanese, Vietnamese and Haitian communities. An added benefit saw two of the project's participants hired as interpretive guides at historic sites.

The shift in philosophy towards multiculturalism is clear in the training programs of the Royal Canadian Mounted Police. Until recently, diversity, multiculturalism and race relations were seen as specialty issues; now, they are integral parts of every training and development course or program, whether the recipient is a cadet at the training academy or a manager at the Canadian Police College.

The Canadian Centre for Management Development held its first orientation for the initial nine participants in a pilot project aimed at increasing the representation of visible minorities in the executive ranks of the public service. A support group, led by a visible minority consultant, is being offered to participants to help them make the transition from the private sector to government.

More and more departments and agencies are appointing senior managers as champions, whose job it is to keep employment equity issues, including those related to visible minorities and Aboriginal people, high on the organization's agenda. At the Department of Justice, employment equity champions are appointed for each of the designated groups. Among their many responsibilities, they advise senior management, lead employment equity committees and ensure that equity issues are taken into account when any new human resource policy or program is introduced.

At Natural Resources Canada, an assistant deputy minister who has been appointed Departmental Employment Equity and Diversity Champion performs a similar role. Employment equity champions have also been appointed at the Canadian Food Inspection Agency and the Public Service Commission of Canada.

In the past, efforts to recruit multicultural candidates were often undermined by the likelihood of these candidates leaving the organization at a higher rate than other employees. At the urging of its employment equity steering committee, the Department of Justice is completing the circle of employee input by reinstating its exit interview program. In previous years, exit interviews provided invaluable insight into why visible minority and Aboriginal employees are more likely to leave the department, and may well provide the key to retaining them in the years to come.

Once a diverse work force starts to take shape, many federal institutions survey employees, both to determine the representation of identified groups and to understand their strengths. While the results of such surveys are helpful in determining the general abilities of staff and assessing progress toward employment equity goals, they are invaluable in pinpointing the unique capabilities of those from ethnic backgrounds. Be it fluency in an international language, familiarity with another country's culture, or membership in community organizations, employees with multicultural knowledge often bring a wealth of benefits to their employer. A survey undertaken by that employer ensures that such benefits can be drawn on to serve the Canadian public better.

A survey conducted by Correctional Service of Canada asks employees several demographic questions to determine the diversity of the organization's work force. Export Development Canada will launch its new *Expertise Locator* database in early 2002. The database will store information on a wide range of employee skills, including facility in non-official languages. Telefilm Canada takes an inventory of employees' linguistic abilities, and requires all new staff to fill out a questionnaire indicating such knowledge.

Working with Communities

For institutions serving specific communities, knowledge of those communities is essential for targeting services to the right people, providing culturally and linguistically appropriate material, and meeting the needs of specific groups. These institutions must gather this knowledge across the country, in small northern villages, huge southern cities and everywhere in between.

In 2000, the Multiculturalism Program was asked to lead Canada's preparations for the United Nations World Conference Against Racism (WCAR), which took place in Durban, South Africa, on August 31 – September 7, 2001. The Program established the WCAR Secretariat to provide a focal point for Conference related issues and initiatives leading up to and beyond the actual Conference.

The Secretariat conducted a cross-country consultation process with more than 1,000 representatives of non-governmental organizations and community groups, other federal departments, and provincial, territorial and municipal government officials. These consultations allowed individuals and groups to participate and provide their recommendations on their particular areas of expertise. The recommendations stemming from this consultation process were carefully considered as Canada developed government positions for a series of international preparatory conferences related to the WCAR. The key messages that emerged were focussed on the need for more effective public education and outreach on issues of diversity and inclusion in Canada. This advice is consistent with the views expressed by various communities in other forums and discussions across Canada in recent years. This collective counsel will be an important contribution to policy development regarding future directions for the Multiculturalism Program of Canada, as the Government marks the 30th Anniversary of the Multiculturalism Policy in 2001-2002.

The Secretariat also facilitated the substantial participation of Canada's youth. The International Youth Forum Against Racism was hosted by the Secretary of State for Multiculturalism, and allowed for youth from 15 western hemisphere nations to develop recommendations to combat racism. This forum was eventually recognized as a Satellite Meeting for the WCAR; results from this conference fed officially into the international conference preparations, and its report was officially recognized by the UN and the Canadian delegation.

The National Parole Board has found several creative new ways to determine exactly whom it is serving, and to stay in touch with them. A statistical report established a cultural profile of the federal offender population, and provided a clearer picture of the diversity of that population, nationally and regionally. The Board has also developed a region-by-region listing of grassroots organizations representing diverse ethnic communities, and a similar listing of Aboriginal communities and organizations by region. These will be used to announce vacancies on the Board as widely as possible and, it is hoped, increase the number of members from ethnic minorities.

In addition, a new committee of Board members and staff has been established to identify and direct specific initiatives related to the African Canadian population in the Atlantic region. Committee members have met with community leaders to discuss issues and concerns and to develop a training session for Board members and staff.

Participants in the Canadian Centre for Management Development's Career Assignment Program spend a day in a First Nations or Inuit community to learn more about the challenges and opportunities its residents face, and how they



view the role of government. The Management Trainee Program devotes five days to providing participants with a better understanding of Aboriginal peoples, issues, self-government and leadership principles, and a better appreciation of why and how Aboriginal issues influence federal policy development and service delivery.

Institutions that produce widely seen depictions of the people of Canada have a special responsibility to ensure that such depictions are sensitive, accurate and reflective of Canada's multicultural reality. So when the Bank of Canada began to develop new banknotes, its currency development team made sure that Aboriginal groups were consulted.

Each year the Canada Customs and Revenue Agency's (CCRA) Volunteer Income Tax Program recruits volunteers from diverse backgrounds who are trained to help people in their communities prepare tax returns. Several CCRA offices train Aboriginal people to provide the same assistance for people in their communities.

The Solicitor General's Aboriginal Corrections Policy unit is staffed with Aboriginal people with as many different geographic, linguistic and cultural backgrounds as possible. Department officials consult with Aboriginal people in small gatherings on issues such as urban corrections and community healing strategies. In partnership with the government of Saskatchewan, the Correctional Service of Canada and the Federation of Saskatchewan Indian Nations, and after extensive community consultation, the department developed a five-year strategy to improve community corrections among Aboriginal people in Saskatchewan.

More than 400 of the 700 detachments of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) have consultative groups designed to identify common problems between the police and the community and to find solutions; comparable groups exist at the provincial level. At the national level, the Commissioner of the RCMP receives input from both the Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities and the National Aboriginal Advisory Committee.

The Central and Eastern European Branch of the Canadian International Development Agency maintains close links with various ethnocultural communities, both in Canada and in Central and Eastern Europe. Among other valuable results, this has provided considerable insight into the importance of multicultural sensitivity in the ethnically diverse and complex regions of the Caucasus and Central Asia, where opportunities for Canadians to gather first-hand information are limited.

A video conferencing demonstration project by the Canadian Museum of Nature is forging strong links between Igloolik, Nunavut, and Inuit guests and museum staff in Ottawa through a format that includes teaching, formal gatherings and

sharing information. Staff have assisted with planning and creating a community museum for Igloolik, as well as training three Inuit people in the use of the video conferencing system. Residents of Igloolik take part in the committee for training and planning.

Recognizing that its role goes beyond simply releasing inmates once their term is finished, the Correctional Service of Canada published a manual for inmates from diverse ethnic backgrounds to help them reintegrate successfully into their communities. The book contains financial information, a section on government services and the basics of starting a business.

The International Development Research Centre contributed to a conference called *Linking Indigenous Peoples' Knowledge and Western Science in Natural Resource Management*, held in Chase, British Columbia. The conference brought natural resource managers and scientists together with First Nations knowledge keepers to share perspectives on sustainable ecosystem management in British Columbia's southern interior.

Keeping in touch with diverse communities also means doing business with them. Telefilm Canada's support for the widest possible group of producers means that in 2000-2001, it estimated that more than 40 television and multimedia productions, or more than a third of the total funded by the organization, included a significant multicultural component. Fully one third of the documentaries and 12 of the feature films it funded also featured multiethnic content or participation by people of varied ethnic descent.

Many federal institutions have put special effort into contracting with Aboriginal businesses. Defence Construction Canada, for example, works with the Department of National Defence to fund training for northern indigenous peoples based on plans supplied by the Aboriginal groups involved. The training helps local people obtain work on the Distant Early Warning Line clean-up projects in areas such as environmental health and safety and the operation of equipment.

Social Justice

Managing a Changing Work Force

As the proportion of public servants from diverse backgrounds increases, there is a concomitant increase in the attention paid to managing a work force that is no longer predominantly English or French in origin. Many government departments and agencies have begun to shift their attention to the new realities of such a work force. In an effort to be a model and a leader in providing equal opportunity to Canadians of all backgrounds, they recognize the importance of both accommodating the needs of those employees and training managers to lead them.

Efforts to accommodate staff from multicultural communities need not be grandiose to be meaningful. Atomic Energy of Canada Limited established a prayer room for Muslim staff. Canada Post created a calendar that provides information on major national and international multicultural and multifaith celebrations. The calendar was distributed to all general managers in key geographic areas and was added to the corporation's intranet site.

The Correctional Service of Canada has established a Religious Accommodation Advisory Group to assess and meet inmates' religious requirements, and Export Development Canada has created guidelines to allow for staff who wish to observe religious days or practices.

Important as such initiatives are, many federal institutions are realizing that they will only be truly meaningful if managers are equipped with the skills to lead an increasingly diverse work force. To that end, they have begun to emphasize training sessions and educational material for managers to help them recognize, accommodate and celebrate the changing nature of the federal public service.

While diversity-related training is still frequently handled in one-time workshops or seminars, many departments and agencies are building it into basic managerial training. As a multicultural work force becomes the rule rather than the exception, so do multicultural training initiatives.

Leading the way is the Canadian Centre for Management Development. It has incorporated the module *Diversity: Vision and Action* into management trainee programs, giving participants the tools to craft a vision and action plan to create a culture that fosters diversity. Public servants in the Career Assignment Program studied a module entitled *Diversity*, which focused on Aboriginal peoples in 2000–2001, and will shift to visible minorities in 2001–2002. The Canadian Human Rights Commission also provides information and guidance to other institutions seeking expertise in managing in the multicultural workplace.

Canada Post has added a new module, *Managing Diversity*, to its regional supervisory development programs. The Transportation Safety Board of Canada provided a training session entitled *Diversity in the Work Place* to all employees and managers. Natural Resources Canada (NRCan) created *A Manager's Guide to Employment Equity, Diversity and Making NRCan a Workplace of Choice*, which is available on the department's employment equity and diversity Web site. Parks Canada managers attended workshops entitled *An Inclusive Public Service* and *Cultural Awareness*.

The Diversity Management Branch of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) develops policies and practices to help managers overseeing an increasingly

diverse group of employees. This branch also works with policy centres of various other branches of the RCMP to ensure that diversity priorities are maintained and promoted.

Some institutions are placing even greater emphasis on the importance of managing diversity by making it a contractual obligation. At the Public Service Commission of Canada, employment equity and diversity requirements have been built into managerial accountability contracts.

There is, of course, much work yet to do to increase the diversity of public service managers. Only one in 33 such senior staff is a visible minority, compared with one in nine in the general population, and one in 17 overall in the federal public service. These managers are disproportionately represented in scientific and technical fields.

Canada's recognition of education, skills and work experience obtained outside the country has received a considerable amount of attention. The foreign credentials debate has been gaining prominence as we continue to learn about a number of highly educated and skilled immigrants who are unable to work in their areas of expertise as their credentials are not recognized by potential employers or professional and regulatory associations across Canada.

The Multiculturalism Program is interested in this issue, as we continue our work in support of eliminating barriers that prevent ethno-social groups from fully participating in all aspects of the Canadian way of life – including economic. The Program's key strategies are premised on partnership and horizontality, as it looks to facilitate the creation of effective mechanisms to gain momentum. By participating as a member of a Federal/Provincial/Territorial Group on Access to Professions and Trades, the Program has worked diligently to establish networks and partnerships to address this complex, cross-jurisdictional issue. The Program has worked with Citizenship and Immigration Canada (CIC) and Human Resources Development Canada (HRDC), and is part of the *Barriers to Integration* committee. Partnerships with key stakeholders to eliminate barriers to equitable participation by all members of Canadian society remains a focal point for the Multiculturalism Program.

Speaking the Language of the Public

While federal public servants are committed to serving the public in French and English, many are also doing their best to accommodate Canadians who are more comfortable using other languages. Whether in our major cities – some of the most multicultural in the world – or in smaller communities where Aboriginal or European languages are the norm, federal institutions are recognizing the importance of providing service in other languages, as well as making government material

as easy to read as possible. Thanks to dedicated multilingual employees, many Canadians receive service that goes above and beyond the public's expectations.

At the height of fears over the outbreak of foot-and-mouth disease in Europe, the Canadian Food Inspection Agency relied on inspectors from Asian backgrounds to conduct blitz inspections in Vancouver's Chinatown district to ensure vendors were complying with regulations on the sale of meat. The Agency also provided interviews in non-official languages to ethnic media on subjects such as food recalls and bovine spongiform encephalopathy, or mad cow disease.

Recognizing that visitors, particularly those from abroad, would benefit from the use of languages other than English and French in its exhibits, the National Battlefields Commission presented the multimedia exhibition *Canadian Odyssey* in Japanese and Spanish. Export Development Canada's corporate video is available in 11 languages, and its brochures are printed in Spanish, Portuguese and Mandarin, as well as Canada's official languages.

A forum hosted by a Chinese community group in Vancouver led to two recent ventures by the Canada Customs and Revenue Agency. The Asian Customs Services Advisory Committee advises the Agency on how to improve services to businesses and travelers in the Asia-Pacific region. Likewise, Customs Border Services created a unit of officers familiar with the customs and languages of the area to better serve its clientele.

The newly created Communication Canada has produced brochures that have been translated into nine non-official languages, and a series of monthly articles translated into nine non-official languages and distributed to 1,600 access centres throughout Ontario. The Canadian Museum of Nature has expanded its information offerings to include floor plans in Spanish, German, Chinese and Japanese as well as the two official languages.

Canada Post employees speak a wide variety of languages ranging from Punjabi to Portuguese, Slavey to Serbian, Italian to Inuvialuktun, enabling them to serve as many Canadians as possible in the language of the customers' choice. Some post offices do the majority of their business in the language of the local community, be it German in rural Manitoba or Chinese in urban British Columbia.

In the Toronto and Vancouver areas, the corporation has established customer service hotlines staffed with Mandarin- and Cantonese-speaking employees. Canada Post has also developed a card printed in as many as 18 languages to help delivery agents obtain signatures; another such card with translations of the phrase "Know your letter carrier" has been distributed to customers to encourage them to contact their local mail depot.

If you genuinely wish to consult the public, you must be willing to speak the language of that public, whatever it may be. That philosophy prompted the Canadian Environmental Assessment Agency to produce a guide to the public's role and rights. The guide explains to various ethnic groups how and where to express their concerns during an environmental assessment. Where needed, the Agency also distributes its publications and media releases in Aboriginal languages such as Naskapi, Inuktitut, Innu Eimun and Montagnais, in addition to French and English.

The movement toward using plain language in government communications is an important step in making such material more accessible to all Canadians, but especially to those who may be more familiar with languages other than English or French. Departments and agencies such as the National Energy Board are training employees in the use of plain language, and are reviewing both corporate policies and material intended for the public to ensure they are as direct and clear as possible.

Accessibility was also a concern for a unit within the Multiculturalism and Aboriginal Peoples' Programs Branch of Canadian Heritage, which reviewed the readability of its multiculturalism program guidelines. By determining the level of literacy necessary to understand the guidelines and complete the accompanying application for funding, the Capacity Building and Client Outreach Unit can better target material to its clients.

Communication Canada conducted a study and organized a related forum on government communications and literacy, the first of their kind. The research established the need to consider literacy among multicultural communities when planning government communications, and to emphasize clarity and simplicity in such material.

Seeing in New Ways

There is a growing understanding among Canada's federal institutions that the time has come to re-examine many long-held notions of how best to serve the public. Chief among the results of this reassessment is the realization that multiculturalism is not a special consideration, but a fact of life that must be considered when any decision is made that might affect the public.

To that end, several departments and agencies have created a set of guidelines known as diversity tools. Using these tools is rather like putting on a pair of glasses that allows the wearer to see the world through new eyes. The diversity or multiculturalism screen, then, may enable an institution to examine any policy, program or decision in terms of its effect on the widest possible range of Canadians, or on a specific group.

An example of the latter is a recent effort by the Canadian Environmental Assessment Agency with Aboriginal communities. By working closely with several Aboriginal groups, the Agency can better understand the possible impact of its decisions, and mesh federal processes with Aboriginal community values and goals. The result is that Aboriginal concerns become a seamless part of the decision-making process, as staff incorporate their newly gained understanding into their everyday work.

Through wide collaboration and consultation, the Department of Justice has developed the Integrated Diversity and Equality Analysis Screen, or IDEAS. Staff use the screen to assess the possible impact of justice initiatives on Aboriginal people, visible minorities, people with disabilities and women. The Solicitor General also anticipates using the screen beginning in early 2002.

A recent policy on gender equality demonstrates the ways in which a multicultural perspective is built into the work of the Canadian International Development Agency. The policy highlights the need to consider factors such as race and ethnicity in creating an accurate understanding of the relations between men and women in a given society. These diversity tools, then, enhance efficiency, since only with a solid understanding of such issues will projects achieve their intended results.

In their search for ways to gauge the impact of their work on Canadians from all ethnic backgrounds, these institutions have created several models for ensuring that government truly serves the people to whom it is responsible.

Promoting Diversity, Respect and Interconnection

The Government of Canada, in collaboration with numerous non-governmental organizations and other levels of government, has been working to encourage the widest possible acceptance of diversity in Canada, regardless of race, nationality, colour, religion, language, sexual orientation, mental or physical disability, or age.

No fewer than ten federal departments and agencies have legislation, policies or activities in the area of hate and bias. The Multiculturalism Program fostered interdepartmental discussion of an approach to countering racism, discrimination and hate. This work will inform the development of future strategies in support of inclusion.

In 2000, the Program also organized two roundtable meetings of stakeholders from non-governmental organizations, business, youth groups, police services and governments to identify strategies to combat hate and bias activity. These roundtable discussions resulted in a *Call for Action* in research and data collection, new media – in particular the Internet, implementation and enforcement, public education and community action, and legislation. This *Call*

for Action was directed to governments, institutions, community organizations, and individuals at all levels of Canadian society.

Identity

Preserving and Promoting Our Multicultural Heritage

Our understanding of our nation's past, along with our appreciation of the present, grows richer and deeper as our federal institutions work to preserve the history of multicultural communities. Where we used to assume that history meant the history of French and British immigrants to Canada, we now realize that there are many more threads in our historical tapestry, from an abundance of pre-contact Aboriginal cultures to the vibrancy of modern-day immigrants and refugees from all over the world. If we are to understand and embrace the Canada of today, we must preserve and promote the Canada of yesterday.

The National Archives of Canada has acquired new properties related to a range of ethnic communities. These new acquisitions include interviews with Ukrainian Canadian communists, raw footage of a documentary on a Nazi war criminal and additions to a growing collection of programs from multicultural broadcaster CFMT-TV. These acquisitions augment existing collections, providing further insight for scholars and others wishing to learn more about the diverse peoples of our country.

In its landmark series *Canada: A People's History*, CBC Television featured the stories of those outside the European Canadian mainstream, such as the last Beothuk woman in Newfoundland, Chinese immigrants to Western Canada and Japanese Canadians interned during the Second World War. Presented alongside more traditional material, these stories served to broaden the audience's understanding and introduce them to a new way of looking at our past.

Parks Canada initiated several projects to raise awareness of Black history in Nova Scotia, Prince Edward Island and New Brunswick. These events helped to showcase the organization's promotion of Black history at the Fortress of Louisbourg National Historic Site and its exploration of the story of Mathieu Da Costa, an interpreter and navigator who was the first known Black person to arrive in Canada.

Federally operated museums and galleries have also recognized the importance of showcasing the present-day lives, artifacts and creations of Canadians from a wide variety of backgrounds if they are to reflect the lives of their visitors. The Canada Science and Technology Museum's long-term exhibition *Love*, *Leisure and Laundry: Why housework just won't go away* looks at the evolution and impact of domestic appliances. Its depicts the kitchen of a Chinese restaurant, Italian and Indian kitchen implements, an Italian wine cellar, an array of ethnic

foods found in Canada, and an album featuring wedding pictures of people from many ethnic communities.

Preschool visitors to the Canada Agriculture Museum had their horizons expanded to East Asia, Bolivia and New Zealand through an exhibition called *Farming in Canada and Around the World*. It showcased the lives of young people involved in agriculture, presenting a broader picture of farming, and the role of children in other countries.

The National Gallery of Canada and the Canadian Museum of Contemporary Photography exhibited the work of artists from a wide range of ethnic backgrounds. An African sculptor, an Inuit printmaker and a Chinese Canadian photographer are just a few of the artists celebrated by these two museums.

At the Canadian Museum of Civilization, visitors took in exhibitions examining the immigration experience as expressed by Canadian artists of Arab origin, contemporary Aboriginal photography, typical Eastern European retail businesses in Winnipeg, and Inuit tapestries. In the Museum's children's division, a youth volunteer program and the Youth Advisory Committee encourage input from and participation by children from diverse backgrounds.

Taking Stock

International Expertise

As our federal institutions expand their interactions with the rest of the world, they immediately realize the advantages of having a diverse work force. By the same token, when representatives from other countries visit Canada to learn from our government departments and agencies, the presence of multilingual staff familiar with the workings of other cultures is invaluable.

Over the past decade, Canada Post International Ltd. has helped to modernize the postal systems of more than 50 countries, ranging from Korea, Guatemala and Pakistan to Belgium, Lebanon and Thailand. The organization's success as an international service provider can be directly attributed to its culturally diverse personnel, who facilitate liaisons with other governments and ease communications through their knowledge of other languages.

Departments and agencies as disparate as the Canada Deposit and Insurance Corporation, Atomic Energy of Canada Ltd. and Telefilm Canada all host several foreign delegations every year. They are better able to assist such visitors thanks to the linguistic and cultural diversity of their staffs. Export Development Canada provided employees with training in cross-cultural negotiations and business etiquette to support their work with those from other cultures in countries ranging from Hungary to the Philippines.

Our unique Canadian Multiculturalism Act prompts approximately 15 enquiries a year from other countries to Canadian Heritage, whose staff also take part in at least 10 presentations a year to foreign delegations.

Just as Canada's role on the international business scene grows, so does our participation in initiatives to improve the lives of others around the globe. Of particular note is the participation of many federal institutions in this year's World Conference on Racism (WCAR). Citizenship and Immigration Canada, the Department of Foreign Affairs and International Trade, Indian and Northern Affairs Canada, Canadian Heritage, and the Canadian Human Rights Commission were all leading Canadian participants.

The multiculturalism arm of Canadian Heritage was active well before the World Conference Against Racism, working on anti-racism initiatives with youth in Canada and around the world. This included hosting the International Youth Forum Against Racism in the Canada Pavilion at Expo 2000 in Hannover, Germany, and a similar event in Ottawa for Canadian youth. The forum helped youth prepare a position to present at the WCAR.

The Canadian International Development Agency (CIDA) began a new program to link Aboriginal people in Canada with their counterparts around the world. The Indigenous Peoples Partnership Program will provide \$10 million over four years to support partnerships between Aboriginal people in Canada and indigenous people in CIDA's partner countries. This initiative will also help increase the representation of Aboriginal people among CIDA staff.

The CIDA-supported International Conference on War-Affected Children held in Winnipeg featured 50 youth delegates, half of whom were from war-affected countries and half from Canada. Of the Canadian participants, several were Aboriginal youth, while more than three quarters were youth born in countries of conflict, with ancestry in Asia, Africa, Latin America and the Middle East.

The International Development Research Centre supported the innovative work of the Nunavut Youth Abroad Program, which works to foster leadership, personal development, cross-cultural awareness and international citizenship among the youth of Canada's newest territory by providing life-changing experiences through volunteer work and travel. The experience abroad enables Nunavut youth to acquire concrete skills, and high school credits through work placements in communities across Canada and around the world.

Supporting Multiculturalism Through Research

Not all issues related to multiculturalism are as high profile as employment equity or linguistic representation. Key to virtually all these issues, however, is

solid research on which to base decisions. Several federal departments and agencies have undertaken both qualitative and quantitative analyses that are already helping shape policy.

In its first year of operation, Communication Canada quickly realized that the country's multicultural reality must be factored into its programs. Its research will help determine which types of programs will be most useful in reaching all Canadians, and has already influenced the concept of an Internet portal to the Canadian government for newcomers to the country.

The *Metropolis Project* is an innovative international forum that examines immigration, integration and diversity in our rapidly changing large urban centres. In collaboration with a consortium of federal departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada created the Canadian arm of *Metropolis* to improve the link between academic research and policy development and to facilitate the exchange of ideas among decision makers, researchers, governments and non-governmental organizations. Four *Metropolis Centres of Excellence* have been established in Montreal, Toronto, Edmonton and Vancouver.

Research into issues affecting Canada's diverse population is also supported by the Social Sciences and Humanities Research Council. The council is furthering our understanding of multiculturalism and related issues by funding university-based research. A brief survey of some of the titles of candidates' work demonstrates the wide range of subjects they cover: Entrepreneurship in the Chinese Diaspora; Mémoires de Lubumbashi: richesses d'une diversité; and Employment equity and the backlash effect: the geography of political culture in B.C. and Ontario, for example. The Council also funds the four centres of excellence on immigration and integration mentioned above.

Ensuring that research is done by people from a variety of ethnic backgrounds is also important. Since 1998, the Natural Sciences and Engineering Research Council's University Faculty Awards have been encouraging universities to appoint women to tenure-track positions in engineering and science faculties. As of last year, the eligibility requirements were expanded to include all Aboriginal candidates.

Long-term Commitments Pay Off

Many federal departments and agencies are beginning to reap the rewards of years of constant, committed effort on issues relating to multiculturalism. Whether in the makeup of their staff, the success of their programs or the appreciation of the community, they are seeing the results that make their efforts worthwhile.

From 1994 to 2000, the Canada Council for the Arts saw an 85 percent increase in the number of organizations it funded. A considerable portion of that growth is directly related to the Council's efforts to alert emerging Aboriginal and multicultural artists and arts organizations to the range of services it provides. Cultural diversity has become a core value, not a problem to be solved. Council staff have forged meaningful connections with visible minority artists and arts organizations, expanding the pool of grant recipients, peer advisors, staff and board members.

Thanks to continuing efforts to represent Canadians from a variety of ethnic backgrounds on radio and television, and to tell the stories of a wide range of people, the Canadian Broadcasting Corporation is winning praise. CBC Radio One's "Metro Morning" (Toronto) and "Outfront" (national) programs received the 2001 Diversity Award from the Canadian Association of Black Journalists. The *Réseau de l'information* program "Culture Choc" and the *Radio-Canada* drama series "Tag" received special *Prix Gemeaux* for their exploration of Canada's diversity.

A commitment to hiring more visible minority and Aboriginal candidates has had clear results for the Royal Canadian Mounted Police (RCMP). From 1992 to 2001, the number of Aboriginal employees tripled and the number of visible minority employees more than quadrupled. More than 25 percent of the RCMP's work force is now from one of the groups targeted by employment equity programs.

Other results may not be so easily quantified, but are nonetheless helping Canadian public servants redefine their roles for the better. Employees of the Canada Customs and Revenue Agency have noted that it is now easier to carry out their duties because of better communication and collaboration with Canada's diverse multicultural communities.

Part IV: Government-wide Action

Each department and agency has undertaken to serve Canada's multicultural population according to its own mandate. In addition, the government has taken significant action centrally which applies across all departments and agencies. With the release of *Results for Canadians* the government announced its intention to enhance quality through citizen-focused, results-oriented service delivered by a public service that promotes learning and development and respects diversity. Good service, it is recognized, can only be provided to all Canadians by a public service representing all Canadians.

The Embracing Change Coordination Unit: Facilitating the Implementation of the Action Plan of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

Opening up one of Canada's oldest and largest institutions to new ways of conducting business and to participation by a workforce that is fully representative of Canada's diversity is recognized as a significant challenge. Nevertheless the government indicated its commitment to these ends through its endorsement in June 2000 of the five-year action plan of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service entitled, *Embracing Change in the Federal Public Service*. The action plan contains six main recommendations, as follows:

- Set a benchmark of 1 in 5 for visible minority participation in recruitment and in entry into executive feeder groups and executive levels;
- Through education and recruitment support, help departments and managers achieve the benchmark;
- Through training and development, and leadership, change the corporate culture to include valuing employment equity and diversity as critical to the mission of the federal government;
- Ensure accountability by including *Embracing Change* benchmarks as commitments in deputy heads' performance accords and assigning responsibility for oversight of action plan implementation to the Committee of Senior Officials (COSO) and the Treasury Board Secretariat;
- Provide for advice and independent review by an external advisory group over the life of the action plan; and,
- · Provide to departments and agencies incremental financial resources.

To facilitate the implementation of the action plan the Treasury Board Secretariat established the Embracing Change Coordination Unit (ECCU) which provides guidance, coordination and assistance to departments. Between its establishment in June 2000 and the end of the fiscal year the ECCU provided implementation sessions, executive briefings, and information meetings to thousands of participants in virtually every department and agency to promote knowledge about departmental obligations under *Embracing Change* and to provide strategies for its implementation. At the same time the ECCU distributed several thousand *Embracing Change* tool kits consisting of the action plan, fact sheets, question and answer materials, and practical tips for managers on recruitment, career development and retention of visible minorities.

The ECCU also launched a Web site, and plans were made to host a national learning event in the National Capital Region to bring together managers, human resources specialists, union representatives and members of the visible minority community to share success stories and lessons learned and to examine challenges and opportunities for the future.

Finally, the ECCU managed the distribution of some \$5 million in support of projects undertaken by departments and agencies to help implement the action plan.

Support from Other Central Players

Other Treasury Board Secretariat units play complementary roles in support of *Embracing Change*. The Partnerships and Development Unit brings departmental intelligence into the process, assists the ECCU in departmental outreach, and participates in identifying and developing *Embracing Change* initiatives. The Policy, Planning and Reporting Unit is responsible for data collection, analysis and dissemination, collaborates with bargaining agents, and liaises with the Privy Council Office.

The Public Service Commission (PSC) also plays a key role. In addition to supporting the general government recruitment function through its regional recruitment services offices, the PSC runs special programs such as the Post-Secondary Recruitment Program which plays a key role in supporting the achievement of the 1-in-5 recruitment benchmark. The PSC also operates the Government's primary management development programs – the Career Assignment Program, the Management Training Program, and the Accelerated Executive Development Program – all of which are being used to promote greater cultural diversity in the executive ranks of the Public Service. The PSC also conducts Employment Systems Reviews for departments and agencies that identify barriers to employment opportunities for members of visible minorities (as well as members of other designated groups). Finally, in collaboration with the Treasury Board Secretariat, the PSC developed *Meeting the Recruitment*

Challenge: An Action Plan which sets out as one of its five priorities that "diversity will be a major focus, consistent with the commitment to create a more inclusive diverse public service."

The Canadian Centre for Management Development, which provides training and development to public service managers, offers several related courses including the highly regarded, three-day course, *Diversity: Vision and Leadership* (accompanied by the e-learning module, *Diversity Leadership in Action*). These programs are vital in the government-wide effort to change corporate culture.

A Committee of Senior Officials (COSO) comprised of the deputy heads of public service departments and agencies is championing initiatives related to recruitment and retention. In July 2000 the COSO Sub-committee on Recruitment issued its report, *Recruitment and Results*, which states:

"The Clerk, as head of the Public Service, will make recruitment and diversity an ongoing commitment for Deputy Ministers, with real targets, as part of their performance contracts. Deputy Ministers and other leaders at the department level will ensure that executive performance contracts include specific accountabilities that complement their own. This will ensure wide accountability that extends to all hiring managers. All Public Service leaders will make use of the special authorities under the *Public Service Employment Act* and *Regulations* to facilitate equity-oriented recruitment. Human Resources specialists will ensure that hiring managers have support to be able to effectively recruit, orient and retain new employees [by] providing specific training on supporting cultural diversity through effective hiring practices."

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) promotes a representative Public Service through its Employment Equity Audits of departments and agencies and through its role in addressing complaints under the *Canadian Human Rights Act*. The CHRC fully endorses and supports the *Embracing Change* action plan.

The National Council on Visible Minorities (NCVM) is the primary voice of visible minority communities among federal public servants. The NCVM consults widely among current and former public servants and external visible minority organizations and communities across all regions. It is looked upon by the Government for advice and counsel on all matters relating to visible minorities. The annual fall symposium of the NCVM attracts top level public service executives and such speakers as the President of the Treasury Board. The NCVM also fully supports the *Embracing Change* action plan emphasizing the

need to achieve the benchmarks and the value of such measures as executive accountability, the creation of pre-qualified pools based on competencies, and appointments to level rather than position.

In sum, the government has acknowledged the imperative to create a public service that fully reflects and represents the population of Canada in all its diversity. This is the only way to ensure that high quality government services are accessible on an equitable basis to every Canadian and, moreover, to guarantee the continued vitality of the public service of Canada. There is a considerable amount of catching up to do. Yet never in the history of Canada's public service has such a comprehensive and complementary array of programs and other support mechanisms been directed towards a single human resources goal. It is thus expected that the the action plan of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service will be successfully implemented.

Future Developments: Eye on Canada's Multicultural Nature

One of the fundamental services provided by the Government of Canada with respect to Canada's multiculturalism is reporting on the precise nature of our country's make-up. Understanding ourselves is critical to ensuring that the communities comprising our population are well served. The job of holding up the mirror falls primarily to Statistics Canada, which over the next two years will release results from three major projects.

The census was taken in 2001¹. On January 21, 2003 ethnocultural statistics based on the census will be released. This represents the first update in five years of the ethnocultural profile of the country. Furthermore, this release will include statistics based on responses to the question of religious affiliation (last asked in 1991) and a new question on birthplace of parents.

In early 2003 the first set of results of the *Longitudinal Survey on Immigration* will be released. Conducted by Statistics Canada and primarily sponsored by Citizenship and Immigration Canada, this survey tracks the settlement patterns of new immigrants to Canada examining such issues as employment, income, housing, and integration into Canadian society.

In the summer of 2003 the results of the *Ethnic Diversity Survey* will be released. This study is co-sponsored by the Department of Canadian Heritage (Canadian Identity Sector). Based on some 40,000 telephone interviews and conducted by Statistics Canada in eight languages, it focuses on such issues as discrimination, civic participation, and language. It is the first survey of its kind and scope in the world.

One of the largest peace time undertakings of the Canadian government, the census of Canada is taken every five years, the last in 1996.

Taken together the results of these three studies will provide researchers, managers and observers with an unprecedented foundation on which to base future analyses and plans related to multiculturalism in Canada.

Part V: Department and Agency Approaches – Examples of Best Practices

An important lesson learned through the yearly look at the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* is that one size does not fit all. Each department and agency applies the Act in a way that fits its corporate culture and corresponds with its mandate. Service-oriented departments focus on ensuring that service is provided equitably to all Canadians regardless of race or cultural background. This focus drives policy decisions and internal human resources practices. Policy- and program-oriented departments make greater efforts to ensure that policies and programs are non-discriminatory. This often requires extensive consultation with a range of cultural stakeholders. The exact way in which this takes place varies from one organization to the next.

A second lesson is that, no matter where the focus lies, action must be taken on many fronts. Comprehensive approaches featuring a combination of activities have been found to work most effectively. Policies, human resources practices, outreach and consultation, new services and other activities combine and reinforce one another to achieve goals that no single activity, no matter how significant, can achieve.

The following stories describe comprehensive integrated programs of activities undertaken in the past year at selected departments and agencies.

Department of Justice Canada: Towards a Fully Inclusive Justice System in Canada

Ensuring equitable access to, and service from, Canada's justice system is a significant challenge. More often than not the experience of becoming involved with the justice system has negative connotations; the justice system is seen as something to be avoided. Moreover the justice system is complex and difficult to comprehend. The difficulties arising from these issues can be heightened by linguistic, cultural and other barriers.

The Department of Justice Canada has taken a number of interrelated steps to overcome such barriers and to ensure fair treatment by the justice system of all people in Canada. The Department's Diversity and Gender Equality Office has developed the *Integrated Diversity and Equality Analysis Screen (IDEAS)* for use in the assessment of the possible impact of justice initiatives on visible minorities and members of other diverse groups. The Department's National Crime Prevention Centre works to make its policies and programs inclusive of the entire Canadian population. Through the National Strategy on Community Safety and Crime Prevention, the Centre assists diverse communities to address the root

causes of crime. In collaboration with the province and territories, the Department's Programs Branch launched an extensive research program to develop a long-term legal aid strategy that will ensure equal access to legal aid services across Canada. The Branch also provides financial support to individuals and organizations under the auspices of the "Diversity, Equality and Access to Justice" fund. Recent projects supported by the Department include the following:

- Creating a Sense of Belonging For Young Newcomers to Canada is being
 offered by the Calgary Bridge Foundation For Youth to equip immigrant
 youth, age 11-15, with essential life skills to participate, contribute and
 pursue a fulfilling life in Canada. The project aims to prevent anti-social
 behaviour and criminal activities by providing positive guidance and
 support.
- Community Response Team Against Hate and Racism run by the Abbotsford Community Services is establishing a team to advocate on behalf of victims of incidents of racism, hate or bigotry.
- Community Mobilization on Court Challenges Issues of the Black
 Community Workgroup of the Halifax Co-operative Limited is providing
 support to African Canadians in Nova Scotia to access funding from the
 Court Challenges Program of Canada. The Court Challenges Program
 allows individuals to pursue their rights and fight systemic
 discrimination through the courts.
- Centre de jeunes francophones de Toronto "Dropin Centre" of CANORA: Canadiens et Canadiennes d'origine africaine, antillaise, et asiatique grew out of a survey conducted among 675 young visible minority Francophone youth and 50 parents. The project has established a Francophone youth drop-in centre, assists youth to work on intervention strategies (such as homework study circles for a specific clientele), and organizes fund-raising for the Centre.
- Changing the Landscape: Working with Immigrant and Visible Minority Women Who are Victims of Violence is a project of Immigrant and Visible Minority Women Against Abuse. The goal of the project is to enrich the understanding of service providers and equip them with the necessary tools to deliver effective models of service to immigrant and visible minority women who are victims of violence.
- The African Canadian Legal Clinic hosted the National African Canadian Community Conference in preparation for the UN World Conference Against Racism.

• The Canadian Council of Muslim Women hosted a national conference focusing on young Muslim women.

Efforts and accomplishments in providing services and programs to Canada's culturally diverse population are supported by efforts inside the department to make its workforce representative. The Department has put in place a dedicated Employment Equity Unit, appointed an Assistant Deputy Minister as visible minorities champion, established a target of 20 per cent of all new employees to be from designated Employment Equity groups (with 20 per cent from visible minority groups only by 2003), and built accountability for hiring and retaining members of visible minorities into manager performance agreements.

In short, diversity is respected and reinforced in the programs, policies and services of the Department and in the Department's workforce. This comprehensive approach has led to a strengthened focus on Canada's multicultural make-up and a fairer application of the justice system.

Citizenship and Immigration Canada: Multiculturalism as Economic Lever

The idea of multiculturalism is not new to the Department of Citizenship and Immigration Canada (CIC). Section 91 (25) of the *Constitution Act*, 1867, gave the Parliament of Canada legislative authority over "naturalization and aliens." Since the seventeenth and eighteenth centuries what is now Canada has increasingly become a nation of immigrants representing the widest possible range of origins and cultures.

Today CIC is responsible for the administration of the *Citizenship Act*, the *Immigration Act*, and the regulations issued under these acts. The goal of the Department is to ensure that the movement of people into Canada and membership in Canadian society contribute to Canada's social and economic interests while protecting the health, safety and security of Canadians. The proposed new *Immigration and Refugee Protection Act*¹ states as three of its objectives:

- to permit Canada to pursue the maximum social, cultural and economic benefits of immigration;
- to enrich and strengthen the social and cultural fabric of Canadian society, while respecting the federal, bilingual and multicultural character of Canada; and,

Bill C-11, An Act respecting immigration to Canada and the granting of refugee protection to persons who are displaced, persecuted or in danger, was developed and under consideration in FY 2000-01.
It was assented to on November 1, 2001.

 to support the development of a strong and prosperous Canadian economy, in which the benefits of immigration are shared across all regions of Canada.

Current calculations suggest that some 70 per cent of Canadian labour force growth comes for immigration. Therefore, immigration is seen by the Government and people of Canada as a cornerstone to our continued growth and development.

Canada, however, is not the only country that views immigration in this way. Indeed, competition around the world is increasing for immigrants who can contribute to the knowledge-based economy². As a multicultural society with a strong history of respect for, and celebration of, diversity, Canada is well positioned to compete for the best and the brightest among potential immigrants. Consequently the Department links its mandate and approaches directly to Canada's multiculturalism.

CIC actively markets Canada to potential immigrants worldwide. Canada's multiculturalism and respect for diversity are promoted. Emphasis in CIC publications is on the integration of new comers, not their assimilation. In 2000-01 Canada accepted 196,871 immigrants³, two-thirds of whom entered as economic immigrants and one-third as family immigrants.

Introducing Canada

Throughout Canada's history, millions of immigrants have helped to build this country. Today, Canada, a country with two official languages, welcomes people from more than 150 countries each year.

As Canadians, we are proud that many different cultural and ethnic groups live and work here in harmony. The *Canadian Multiculturalism Act* recognizes our cultural diversity and states that we are all free to maintain and share our cultural heritage and to participate fully and equally in our national life.

From: A Look at Canada, Minister of Public Works and Government Services Canada, March, 2001

The second phase in the immigration process is settlement. Once an individual arrives, the aim is to have that person work towards and attain Canadian citizenship. Citizenship is the most significant indication that immigration services have been effective. In Canada some 85 per cent of immigrants attain

² Although the focus here is on the economic aspects of immigration, CIC policies and programs focus on more than economic benefits. Families are seen as the core of Canada's communities and Canada's immigration policies help ensure that families are reunited in Canada whenever possible.

³ Of a total of 479,300 applicants.

citizenship. This compares very favourably with the record of other countries. For example, only about 25 per cent of immigrants to the United States of America attain citizenship there.

CIC provides settlement services through three main programs: the Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC) program; the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) which focuses on job-search skills training; and the Host Program which connects new immigrants with Canadian families. All three programs have been adapted over time in light of global events and as the composition of Canada's immigrants changes. Research, conferences, working groups and regular consultation with stakeholders and community cultural groups ensure that the circumstances and needs of a full range of cultures are taken into account. CIC works with the Department of Canadian Heritage to develop strategies for social cohesion within the framework of cultural diversity. CIC also works with Canadian employers improving multicultural awareness, reducing discrimination and coordinating language training.

CIC recognizes that the quality of its immigration, settlement and citizenship services must constantly be reviewed and upgraded to maximize the economic and social benefits of migration to Canada. In June 2000 the Department became a lead department for the Government's Service Improvement Initiative. Among other activities this has led to the development of service standards and client feedback mechanisms. Looking to the future, the Department is in the process of developing new tools and programs such as expanded in-school settlement services.

Internally, CIC strives to reflect the multicultural make-up of the country. For example, 12.3 per cent⁴ of the Department's workforce is made up of members of visible minorities. This is one of the highest rates in the government. The Department promotes cultural diversity as an essential component of its organizational culture and includes diversity in its human resources strategy. Training is provided to employees including the workshops, *Respectful Workplace* and *Diversity and Change*.

In sum, the Department of Citizenship and Immigration Canada recognizes immigration into Canada as a significant benefit to Canada and Canadians. With immigration, our multiculturalism increases as more individuals representing a wide varieties of cultures become landed immigrants and citizens of Canada. Our multiculturalism — and more particularly, our celebration of our multiculturalism — is used by CIC as a major selling point in attracting the best possible immigrants to Canada. CIC is able to leverage Canada's multiculturalism through an awareness and active incorporation of the realities and principles of multiculturalism into its policies, practices and organizational culture. The result is an immigration program that is the envy of the world.

⁴ N.B.: This figure was established three months after the end of the fiscal year, i.e., as at June 30, 2001 based on the Department's self-identification-based demographic survey, Your Say, Our Future!

Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission: Broadcasting Canada's Multiculturalism

A substantial change is occurring in broadcasting in Canada. The process started earlier, and will continue into the future, yet 2000-01 may be viewed as the year during which multiculturalism was given a real voice on Canadian television.

The story begins with the Broadcasting Act, 1991, which states:

"It is hereby declared as the broadcasting policy for Canada that the Canadian broadcasting system should through its programming and the employment opportunities arising out of its operations, serve the needs and interests, and reflect the circumstances and aspirations, of Canadian men, women and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural and multiracial nature of Canadian society and the special place of Aboriginal peoples within that society." (Section 3.1.d.iii).

Prior to and throughout the 1990s "reflect[ing] the circumstances and aspirations of ... the multicultural and multiracial nature of Canadian society" was realized largely through specialty ethnic radio and television programming (primarily in third languages). Ethnic broadcasting constitutes a vital part of Canada's overall broadcasting system providing an important service to new Canadians and helping members of cultural groups integrate into Canadian society. Based on country-wide consultations the CRTC recently made changes to its ethnic broadcasting policy designed to "provide more flexibility to the broadcasting industry and to streamline regulatory requirements." The revised policy defines an ethnic program as "one, in any language, that is specifically directed to any culturally or racially distinct group other than one that is Aboriginal Canadian⁵ or from France or the British Isles."

There are currently 14 ethnic radio stations and two ethnic over-the-air television stations (with a third soon to be licensed in Vancouver) operating in Canada's major cities. As well, the advent of specialty services and, especially, digital specialty services, has created opportunities for numerous small-scale broadcasters. There are five Canadian ethnic specialty services serving Chinese, Italian, Hispanic, South Asian and Greek audiences and, following this year's round of applications and approvals. 426 digital ethnic specialty services. Campus and local community channels, authorized foreign programming services, and SCMO7 services also provide programming to ethnic audiences.



⁵ The CRTC has a separate policy on Native broadcasting that encourages, and has led to, a significant amount of programming directed to Canada's Aboriginal peoples, particularly in northern Canada.

⁶ As of this writing 42 stations have received licenses, although as yet not all are on air.

Subsidiary Communications Multiplex Operation (SCMO) services are auxiliary radio services transmitted on part of the signal of FM radio stations. Listeners need a special decoder to receive SCMO services. This is an increasingly common way to provide programming to ethnic audiences.

Ethnic broadcasting not only serves its audiences. Ethnic broadcasting creates management, production and technical jobs for people from a range of ethnic backgrounds. And the CRTC's Canadian content requirement fosters the creation of a variety of new programming across Canada by artists and producers from a diverse range of cultures.

If, however, there is a relative abundance of programming for ethnic audiences, there was a marked lack of programming about, or portraying, ethnic and Aboriginal diversity⁸. In 1999 the CRTC introduced a new policy for Canadian television. The policy states:

"The Commission will expect all conventional television licensees (at licensing or licence renewal), to make specific commitments to initiatives designed to ensure that they contribute to a system that more accurately reflects the presence of cultural and racial minorities and Aboriginal peoples in the communities they serve. Licensees are expected to ensure that the on-screen portrayal of all minority groups is accurate, fair and non-stereotypical."

"The objectives for the Canadian television system in this area are clear. The system should be a mirror in which all Canadians can see themselves. It should be one in which producers, writers, technicians and artists from different cultural and social perspectives have the opportunity to create a variety of programming and to develop their skills." (Public Notice CRTC 1999-97)

The policy had its first major test at the end of the year when the licenses of Canada's three largest conventional television groups, TVA, CTV and Global, came up for seven-year renewal. The CRTC used this opportunity to work with the networks to generate the means to ensure the full portrayal of Canada's multiculturalism on television. As a consequence, the new licenses of each of the three networks⁹ contain three new features, as follows:

 Each network agreed to develop a plan to demonstrate their commitment to the cultural diversity aspects of the policy. Among other elements, each plan was to include:

⁸ Canada is not alone in this shortcoming. In the United States of America in the fall of 1999 the six major television networks introduced a total of 26 new programs, none of which featured main characters who were members of visible minorities. The networks themselves were so embarrassed that they immediately sat down together and struck a plan to ameliorate the situation.

⁹ While it began prior to March 31, 2001, the licenses renewal process for TVA, CTV and Global did not in fact conclude until the Summer of 2001.

- the name of an accountable senior executive;
- provisions for appropriate training;
- provisions for the hiring and retention of visible minorities; and,
- · mechanisms to:
 - ensure that on-air news readers reflect the diversity of the community each station serves,
 - ensure that stories about ethnic communities do not appear solely within the context of coverage of cultural celebrations or reporting of negative stories,
 - ensure that visible minority actors are cast in leading and recurring roles,
 - ensure that minorities are not portrayed in a stereotypical manner, and,
 - provide ongoing input and feedback from the community with respect to the reflection of cultural diversity.
- Each network agreed to submit annual reports on progress made to achieve goals with respect to the reflection of diversity as set out in their plan.
- The networks, under the coordination of the Canadian Association of Broadcasters, committed to participating in, and financially supporting, an industry task force consisting of members from the three large conventional television groups plus ethnic broadcasters, other conventional broadcasters and specialty broadcasters, on cultural diversity. The task force is to undertake quantitative and qualitative research in both official languages, identify best practices, and help define issues and present practical solutions. The task force's research on the portrayal of diversity will, in fact, break new ground as the first comprehensive study of its kind in Canada.

As the task force issues its findings, and as the annual reports from the three large conventional networks come in, the CRTC will watch closely to ensure that the multiculturalism measures outlined in the television policy are put into full effect.

Other networks, while not as large as TVA, CTV, and Global, are also being called upon to represent Canada's multiculturalism.

In sum, the CRTC has used its role and authority as regulator to ensure a change in the philosophy and operations of Canada's broadcasters. The goal is that Canada's cultural diversity will from now on be reflected on television as a result.

Immigration and Refugee Review Board: The Role of Multiculturalism in Canada's Safe Haven

Established in 1989, the Immigration and Refugee Board (IRB) is Canada's largest administrative tribunal. Its mandate to "make well-reasoned decisions on immigration and refugee matters efficiently, fairly and in accordance with the law." The IRB employs close to 900 people in Ottawa and in regional offices across the country. The IRB reports to Parliament through the Minister of Citizenship and Immigration.

In 2000-01 the IRB rendered nearly 50,000 decisions, as follows:

- The Convention Refugee Determination Division made approximately 30,000 refugee determinations.
- The Immigration Appeal Division received and finalized approximately 4,500 appeals of Canadian citizens and permanent residents whose family members have been refused permanent residence in Canada.
- The Adjudication Division concluded more than 3,700 immigration inquiries and 11,500 detention reviews.

By virtue of its mandate the IRB deals with and serves an enormously diverse clientele. In its ongoing effort to maintain and enhance the quality and effectiveness of its service, the IRB consults continually with local and national representatives from a wide range of stakeholder and cultural communities.

In directly serving claimants, interpretation services are provided in 46 languages, and information materials are written in plain language.

Regular training on cross-cultural communication is provided to Refugee Case Officers and members of the Convention Refugee Determination Division, as

well as to other employees. In addition, speakers and trainers in relevant fields provide to IRB staff monthly professional development days. These sessions often focus on cultural issues including cultural mores in such areas as Fiji, Mongolia, Somalia, and the Roma population of Hungary, and on religions such as Islam, Judaism, Hinduism and Buddhism.

Human resources policies and practices are strongly supportive of workforce diversity. Employment equity and diversity issues are integrated into operational policies, and are the subject of ongoing internal communication and promotion. Employees are provided career planning, diversity and employment equity training, developmental opportunities, and review of term positions to indeterminate positions. Employees are also encouraged to participate in events sponsored by the National Council on Visible Minorities. The IRB celebrates special event days focused on diversity recognized by the federal government and the United Nations.

Perhaps not surprisingly the IRB has the highest level of visible minority employment of all federal government departments and agencies¹⁰; 18.6 per cent of its employees are members of visible minorities.

The IRB has incorporated multiculturalism and respect for diversity into the fabric of its daily operations. Multiculturalism informs how the IRB connects with its publics and clients. Multiculturalism is front and centre in policy development and human resources practices. The IRB has set an example of a comprehensive approach to multiculturalism from which all Canadian institutions can learn.

¹⁰ Figures taken from the June 2001 Employment Equity Compliance Report on the Immigration and Refugee Board prepared by the Canadian Human Rights Commission. Ranking excludes agencies with fewer than ten employees.

Part VI: Success Factors

The nature of individual programs and initiatives in federal governments and agencies may vary widely, but their success can usually be linked to one or more conditions common to all. No matter what the content of the actual policy or program, it is much more likely to succeed if certain factors are in place.

Diversity as a Core Value

Perhaps the single most important factor cited by the departments and agencies that have successfully implemented multicultural initiatives is the adoption of diversity as a core value of the organization. Diversity of culture, experience, language, religion and heritage is seen as an advantage, not a hindrance. Employees from a range of ethnic backgrounds are recognized and appreciated for the insights and abilities they offer. Most telling of all, though, is that the presence of such employees is, in fact, unremarkable.

Such a situation can only come about through a genuine organizational belief in the importance of diversity. Without a firmly planted and widely nurtured understanding of the high value placed on support for multiculturalism, the organization's diversity initiatives cannot flourish and grow. When that understanding is clear and widespread, however, the organization's efforts, while not guaranteed, will have an infinitely greater chance of succeeding.

Organizations such as the Canada Council for the Arts and Canada Post have worked to make cultural diversity a simple fact of everyday life, rather than an issue requiring a solution. When diversity is the norm, the public service is well on its way to better reflecting and better serving the people of Canada.

Diversity as Good Business

The creation of a multicultural work force is not simply an end in itself. In the past, where employment equity, accommodation of employees of different faiths or the use of a multiculturalism screen to assess an initiative's impact might have been seen as worthwhile social efforts, they are now also understood to be crucial to the business success of many federal departments and agencies.

By employing people from a wide range of cultural and linguistic backgrounds, those institutions ensure they have a much greater base of knowledge from which to draw, especially when dealing with specific cultural communities or doing business internationally. By being sensitive to the varying needs of such a work force, employers increase their chances of retaining employees from diverse backgrounds, ensuring that their knowledge and experience will continue to benefit the institution, and that senior management ranks will continue to diversify.

Finally, by looking at the potential impact of a federal program on the widest possible range of clients, the institution ensures better targeting of its efforts, resulting in greater efficiency on the taxpayer's behalf.

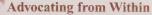
For institutions such as Export Development Canada, success in the global marketplace can be linked directly to the expertise and cultural knowledge of employees from multi-ethnic backgrounds. Recent trade missions and international meetings abroad have highlighted the value of having a diverse and representative workforce. Representative Canadian delegations allow leaders from around the world to see that their communities are an important part of life in Canada; and give Canada an advantage in establishing and strengthening links in the international community.

Increasingly, the same is true here in Canada for departments or agencies working in specific cultural communities. A representative workforce ensures stronger links with the overall population, as Canadians see themselves reflected in the public service. The Public Service Commission will have a key role in ensuring workforce diversity. The Commission has suggested that managers and staff should be trained to serve in a cross-cultural environment. The PSC is working to increase representation, particularly of designated groups, at the highest professional and management levels.

Committed Managers

Institutional beliefs in the value of diversity will be meaningless if managers are not both committed to those beliefs and trained in the best ways to make them part of their everyday operations. Courses in managing diversity are becoming standard for many departments and agencies, giving managers the tools they need to translate support for multiculturalism into concrete action.

Courses such as those offered by the Canadian Centre for Management Development are creating a common understanding of what it means to lead a diverse work force. Federal institutions must be proactive in sharing with their managers and staff the importance of an inclusive workplace; Natural Resources Canada's (NRCan) Employment Equity and Diversity Web site includes a guide for managers on making NRCan "a workplace of choice" by supporting employment equity and diversity. The Royal Canadian Mounted Police efforts to develop policies and practices to help managers overseeing an increasingly diverse group of employees is an example of a best practice that can be applied in many institutions. Today's progressive managers are expanding their skills to include sensitivity to various cultures and an appreciation of their value in creating a representative public service.



Since multicultural concerns are no longer outside the public service, but rather an integral part of it, it follows that there needs to be an internal system to ensure continued advocacy on behalf of those from diverse backgrounds. Committees made up of employees and managers, or senior-level champions for employment equity or other multicultural issues, help to keep such concerns at the centre of the decision-making process.

Associate deputy ministers have been appointed as diversity champions at organizations as varied as the Department of Justice, Natural Resources Canada, the Canadian Food Inspection Agency and the Public Service Commission of Canada. Their appointments signal a growing realization that success depends on sustained efforts and internal vigilance.

Working with Communities

By consulting with diverse communities across the country, federal institutions help to create understanding, goodwill and, in many cases, support for their initiatives. The process might be as simple as providing interpretation at a public meeting, or as complex as developing community networks to ensure a pool of visible minority or Aboriginal candidates.

Consultation and cooperation must be genuine, of course, if they are to be of any value in building trust and developing knowledge. Conducting outreach in good faith and treating the results seriously are essential to the success of any undertaking in support of multiculturalism. Conversely, a multiculturalism initiative that does not have the backing of a well-informed community will lead to inefficiency and frustration. It should be noted that the community may well include the organization's staff; consultations with employees not only allow for their input, but also help to build support among those who must carry out the organization's policies and programs.

The National Parole Board's listings of multicultural organizations through which to publicize openings and the Canada Customs and Revenue Agency's Volunteer Income Tax Program to train people to help those in their own community are just two of the many ways in which federal institutions are reaching out to diverse communities across the country.

Solid Research

A final factor that contributes to the success of multicultural initiatives is a clear system of gathering and analyzing relevant data, whether this means surveying the general public or a specific work force or funding university-level research into topics related to diversity. It is only by diligent record-keeping and data

interpretation that institutions can be sure of where to target their efforts, and whether or not they have succeeded in reaching their goals.

Internal surveys such as those undertaken by Telefilm Canada and Correctional Service of Canada, external data-gathering such as the work of Communication Canada and the academic research supported by the Social Sciences and Humanities Research Council are all contributing to the understanding and promotion of a multicultural society.

Research alone is not enough. *The Metropolis Project* which seeks to link targeted research on issues around immigration and settlement to policy development in government, is an example of the government, academics and community leaders working together to develop new and innovative policies to promote inclusion.

Conclusion

Canada continues to lead the way by building on the foundation of past successes. In terms of policies and programs, federal institutions have responded by giving multicultural issues an increasingly high priority. Public services have been adjusted and improved through community consultations and recognition of the realities of serving an increasingly diverse Canadian population. Research and consultation have contributed to significant policy, program and service enhancements.

We still face many challenges to meet our shared goal of bringing together peoples with many differences and building a society where no one's identity or cultural heritage is compromised. Members of visible and ethnocultural minority groups in Canada continue to encounter barriers that limit their participation in our social, economic and political life. The Government, with cooperation from all sectors in society, will continue to lead the way by breaking down these barriers to inclusion and promoting the value of a culturally diverse Canada.

Through business case thinking, an openness to different perspectives, accountable leadership, and the development of a variety of enabling mechanisms, the federal government and its institutions have shown leadership in paving the way towards further progress. Continued and increased diligence is called for; the payoff will be immeasurable.

Part VII: Looking Ahead, Seizing Opportunity

In his speech entitled *The Canadian Way in the 21st Century*, Prime Minister Jean Chrétien said: "The federal government is proposing for Canada and Canadians clear goals and a vision of a modern Canada in which Canada is the most inclusive country in the world, where opportunity is shared among all Canadians." The effective operation of the *Canadian Multiculturalism Act* is central to the Government's efforts to reach these lofty goals.

The demographic makeup of Canada is changing at an accelerating pace. Immigration now accounts for 53 percent of Canada's population growth. Almost half the population reports one ethnic origin other than British, French or Aboriginal. Our visible minority population has doubled over the past decade and is projected to reach 15 percent of the total population by 2005. The rate of change is even greater in our major cities; for instance, visible minorities already make up half of Toronto's population.

That this transition is occurring without major upheaval is in large part due to the efforts of the federal government, beginning in the early 1970s and continuing through the 1988 *Canadian Multiculturalism Act* and beyond. The work is far from over, and government departments and agencies are rising to the challenges posed by an increasingly diverse society by giving multicultural concerns a high priority. For example, Canadian Heritage has supported research, public education and community action on hate and bias activity. Citizenship and Immigration Canada, along with other partners, are supporting skilled immigrants by working to recognize the credentials they bring with them, as well as helping them settle into Canadian society.

In employment equity, the recommendations of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, if implemented, will pave the way for a dramatically changed public service through the far-reaching initiative Embracing Change.

Canadian Heritage continues to work with other federal institutions to link policy initiatives to research and community participation. In the summer of 2003 the results of the *Ethnic Diversity Survey* will be released.

In short, programs and policies to support and encourage diversity have become central to the work of the federal government. If they are to stay that way, however, we must build on past successes while finding innovative responses to an increasingly multicultural society. Government initiatives will focus on the following six key areas.

1. Innovative Projects, Policies, Programs and Services

This report has highlighted just some of the creative ways in which government departments and agencies are working to better serve and reflect the Canadian people. For instance, Parks Canada's "Young Reporters of Canada" program not only employed visible minority youth for the summer, thereby creating a pool of potential future employees, but also ensured that they would write articles for their local newspapers, in turn raising the organization's profile among their various multicultural communities in Montreal. A new program by the Canadian International Development Agency (CIDA) will support partnerships between Aboriginal people in Canada and indigenous people in CIDA's partner countries. The comprehensive approaches featured by the Department of Justice Canada and the Immigration and Refugee Board demonstrate the value and results that stem from organizations having integrated respect for diversity into their daily operations. This respect shows up in improved programs, fairer and more effective policies and a more representative workforce. Through an awareness and active incorporation of the realities and principles of multiculturalism into its organizational culture, Citizenship and Immigration Canada has been able to use Canada's multiculturalism as a selling point in attracting immigration. And the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission's new policy on the representative portrayal on television of Canada's ethnic diversity is changing who we see and how they are portrayed on television.

Such initiatives are becoming more and more common as federal institutions take the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* to heart, making diversity an essential part of the decision-making process.

2. Canadian Heritage at the Fulcrum

Staff at Canadian Heritage are uniquely positioned to support the efforts of other departments and agencies looking to heighten their awareness of multiculturalism as it relates to their work. Canadian Heritage employees (Multiculturalism Program) are taking a leadership role in encouraging other federal institutions to think about diversity as new programs are created and new projects undertaken. They will continue to use their expertise to facilitate the goals of the *Canadian Multiculturalism Act* throughout the federal public service.

3. Research

Canadian Heritage continues to support research efforts that will help federal institutions take into account the relationship between ethnic, racial, linguistic and religious identity and a wide range of socio-economic factors such as poverty, educational achievement and health. Such research is invaluable in ensuring that federal policies and programs are as effective as possible for all Canadians.

A major direction for future enquiry is the recognition of professional and employment credentials earned in other countries. In partnership with Citizenship and Immigration Canada, Canadian Heritage is focusing considerable energy on stemming the losses created when highly educated and skilled immigrants are underemployed because their credentials are not recognized here. The Department continues to support research into ways in which these professional and technical experts can take their rightful place in Canadian society.

Organizations such as the Canadian Race Relations Foundation are particularly noteworthy in their efforts to promote research related to multiculturalism. This year the Foundation began publishing a new non-academic journal entitled *Directions — Research Reviews from the Canadian Race Relations Foundation* to encourage dissemination of research results among academics, libraries, community organizations and all those wanting greater access to research findings on racism and related discrimination in Canada.

While such efforts are to be applauded, more can be done to give all Canadians access to the growing body of knowledge on multicultural and demographic issues. Canadian Heritage continues to support many initiatives to ensure that research results are distributed effectively to other government departments, stakeholders, the news media, academics and the general public. Thanks to collaboration with other federal institutions, such initiatives will be as efficient and effective as possible.

4. Tracking

Canada's public service has achieved much when it comes to celebrating diversity and creating fully inclusive institutions. To ensure that such progress continues, it is essential to find ways to measure success, thereby ensuring continued diligence and innovation and maximum program effectiveness.

Such measurements are neither simple nor speedy, but will provide invaluable information over the longer term. With the use of existing baseline information, performance can be tracked in several areas:

- participation in education and educational attainment;
- participation in various occupational sectors, including the federal public service;
- participation in voluntarism and charitable giving;
- approved funding for and participation in the arts, museums, festivals and other cultural areas:

- · wage differentials; and
- public opinion polling regarding attitudes toward visible minorities.

5. Youth

In a fitting welcome to the 21st century, Canadian Heritage involved a wide range of young people in groundbreaking national and international anti-racism efforts. The Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women) hosted the International Youth Forum Against Racism in the Canada Pavilion at Expo 2000 in Hannover, Germany. The forum's goal was to build an international youth position to bring for consideration at the United Nations World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (WCAR) which took place in South Africa in 2001.

Likewise, the National Youth Forum held in Ottawa brought together a broad spectrum of Canadians between 15 and 30 to develop the priorities and positions of Canadian youth for WCAR. The Youth Working Group of the Canadian WCAR Advisory Committee was instrumental in planning this event and ensuring that it was both inclusive and youth-driven. Later in the year, each of the consultations held across the country to prepare a Canadian position for WCAR had a youth caucus to garner the input of Canadian young people involved in combating racism in their communities.

6. Linking the Employment Equity and Diversity Agendas

As awareness builds of the importance of reflecting Canadian society in the makeup of the federal public service, so too does the realization that the best way to achieve results is to coordinate recruitment and retention efforts. Treasury Board, the Public Service Commission, the Canadian Human Rights Commission and Canadian Heritage continue to work to support the creation of a fully inclusive and representative public service.

Remarks by Mel Cappe, the Clerk of the Privy Council, on October 30, 2000 underlined the importance of such work:

The diversity of the Canadian population is a source of great strength for Canada. It makes us a more credible player around the world. And helps make us more competitive as we bring different ideas together. We need to bring that strength into the Public Service of Canada. As we embark on this new century, diversity will ensure that the Public Service of Canada is capable of supporting a high quality of life for all Canadians. It will create stronger policies that lead to programs and services that are relevant to Canadians. Indeed,

without embracing diversity, public servants will not represent the citizens they serve and we will not achieve the outcomes that are necessary for a strong economy and society.

Along with the current emphasis on *Embracing Change*, initiatives such as the appointment of an employment equity champion in many federal institutions suggest that the directions set out by Mr. Cappe are already being followed in much of the public service. In time these actions are sure to increase the representativeness of the federal public service.

Conclusion

We are learning to draw on the uniqueness of our diverse society to build a more representative public service, a more responsive government and a stronger country. Research combined with creativity and openness will help us sustain our reputation as a model for the world in valuing, promoting and celebrating multiculturalism.

Annex A: Towards Result-based Management in the Multiculturalism Program ... One Year Later

Due Diligence in Grants and Contributions Management

On December 4, 2001, the Auditor General tabled her Annual Report, which included a follow-up to the findings of her predecessor's 1998 audit of the Multiculturalism Program.

The Auditor General is satisfied with the measures and initiatives implemented by the Department of Canadian Heritage in addressing all the 1998 recommendations and concludes that the Department has made "major changes in the way it processes grants and contributions...and...made good progress in acting on the problems... reported in 1998". For example the Department finalized a performance management framework for the Multiculturalism Program which is now fully implemented. The Program developed tools and new processes which have been implemented and allow the appropriate collection of information for assessing the merits of proposed projects in compliance with due diligence principles. Each file lists program objectives, spells out the need and links the expected results. Among the tools in use is a complexity assessment that incorporates various possible risks in order to anticipate and document unexpected social or political outcomes.

The Program has a solid foundation for its renewal. It will continue to consolidate its achievements, to innovate and to make appropriate investments in order to build the capacity of the Program staff and of the client groups. A new Capacity Building and client Outreach Unit has been established to help staff and clients meet these new challenges.

Index of Federal Institutions

Atomic Energy of Canada Limited	***************************************				8,	14,	21
Bank of Canada							.12
Canada Agriculture Museum							.20
Canada Council for the Arts						23,	39
Canada Customs and Revenue Agency	*******************************			12,	16,	23,	41
Canada Deposit and Insurance Corporation							.21
Canada Post International Ltd.	***************************************		.14,	16,	17,	20,	39
Canada Science and Technology Museum		***********					.20
Canadian Broadcasting Corporation	************************				8.	19.	23
Canadian Centre for Management Development		*************	9.	12.	14.	26.	40
Canadian Environmental Assessment Agency							
Canadian Food Inspection Agency							
Canadian Human Rights Commission			6.	14.	21.	26.	46
Canadian International Development Agency			8.	12.	18.	21.	44
Canadian Museum of Civilization					,	,	.20
Canadian Museum of Contemporary Photography							.20
Canadian Museum of Nature						13.	16
Canadian Radio-Television and Telecommunications	Commission				. 6.	34.	44
Citizenship and Immigration Canada							
Communication Canada							
Correctional Service of Canada			10	12	13	14	42
Customs Border Services							
Canadian Heritage							
Department of Foreign Affairs and International Trad							
Department of Justice Canada		6.9	10 1	18	29	41	44
Department of National Defence							
Department of National Defence							.13
Department of National Defence			10, 1	 14,	16,	21,	.13 40
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12 .15
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12 .15 44
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12 .15 44
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12 .15 44 .21
Department of National Defence Export Development Canada			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12 .15 44 .21 .21
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission			10, 1	14,	16,	21,	.13 40 .12 .15 44 .21 .21 .19
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities			10, 1	14,	6,	21, 37, 13,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board			10, 1		16,6,6,	21, 37, 13,	.13 40 .12 .15 44 .21 .21 .19 .16 .38
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada			10, 1	14,	16,6,	21, 37, 13, 26,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board.			110, 1	14,	6,	21, 37, 13,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 41
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board Natural Resources Canada			110, 1	14,	6,	21, 37, 13, 26,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 41
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board. Natural Resources Canada Natural Resources and Engineering Research Council.			1	14,	6,	21, 37, 13, 11, 40,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 38 .17 .20 41 41 22
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board. Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council. Parks Canada			1	14,	16, 6, 6,	21, 37, 13, 26, 11, 40,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 41 41 .22 44
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board. Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council. Parks Canada Public Service Commission of Canada		8, 10, 1	110, 1	114,	16, 6, 6,	21, 37, 13, 11, 40,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 41 41 .22 .44
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board. Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council. Parks Canada Public Service Commission of Canada Royal Canadian Mounted Police		8, 10, 1	15, 22,9, 1	10,	6, 6, 114, 115, 40,	21, 37, 13, 13, 40, 41, 23,	.13 40 .12 .15 44 .21 .16 .38 .17 .20 41 41 .22 44 46 40
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board. Natural Resources Canada Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council. Parks Canada Public Service Commission of Canada Royal Canadian Mounted Police Social Sciences and Humanities Research Council.		8, 10, 1	110, 1	10,	6, 6, 14, 15, 440,	21, 37, 13, 26, 40, 41, 23, 22,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 .41 .41 .22 .44 .46 .40 .42
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council. Parks Canada Public Service Commission of Canada Royal Canadian Mounted Police Social Sciences and Humanities Research Council. Statistics Canada		8, 10, 1	115, 22, 9, 1	10,	16, 6, 6,	21, 37, 13, 13, 140, 41, 223, 22, 6,	.13 40 .12 .15 44 .21 .21 .19 .16 .38 .17 .20 .41 .41 .42 .44 .46 .40 .42 .27
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council Parks Canada Public Service Commission of Canada Royal Canadian Mounted Police Social Sciences and Humanities Research Council Statistics Canada Telefilm Canada		8, 10, 1	110, 1	10,	116,6,6,6,115, 440, 115,13,	21, 37, 13, 13, 226, 41, 23, 22, 6, 21,	.13 40 .12 .15 44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 41 41 .22 44 46 40 42 27 42
Department of National Defence Export Development Canada Federation of Saskatchewan Indian Nations Human Resources Development Canada Immigration and Refugee Review Board Indian and Northern Affairs Canada International Development Research Centre National Archives of Canada National Battlefields Commission National Council on Visible Minorities National Energy Board National Gallery of Canada National Parole Board Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council. Parks Canada Public Service Commission of Canada Royal Canadian Mounted Police Social Sciences and Humanities Research Council. Statistics Canada		8, 10, 1	115, 22, 9, 1	10,	6, 6, 14, 15, 40, 113,	21, 37, 13, 26, 40, 41, 23, 22, 6, 21,	.13 40 .12 .15 .44 .21 .19 .16 .38 .17 .20 .41 .41 .22 .44 .46 .40 .42 .27 .42 .43

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atomic Energy of Canada Limited

Auditor General of Canada

Bank of Canada

Business Development Bank of Canada

Canada Council for the Arts

Canada Customs and Revenue Agency

Canada Economic Development

Canada Mortgage and Housing Corporation

Canada Deposit Insurance Corporation

Canada Post

Canada Science and Technology Museum Corporation

Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal

Canadian Centre for Management

Development

Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Canadian Commercial Corporation

Canadian Environmental Assessment Agency

Canadian Food Inspection Agency

Canadian Forces Grievance Board

Canadian Human Rights Commission

Canadian Human Rights Tribunal

Canadian Intergovernmental Conference Secretariat

Canadian International Development Agency

Canadian Museum of Civilization Corporation Canadian Museum of Nature

Canadian Nuclear Safety Commission

Canadian Race Relations Foundation

Canadian Radio-Television and

Telecommunications Commission

Canadian Security Intelligence Service

Canadian Transportation Agency

Canadian Wheat Board

CBC/Radio Canada

Citizenship and Immigration Canada

Civil Aviation Tribunal

Commission for Public Complaints Against the RCMP

Communication Canada

Correctional Service of Canada

Defence Construction (1951) Limited

Department of Canadian Heritage

Department of Finance

Department of Justice

Department of National Defence

Elections Canada

Enterprise Cape Breton Corporation

Environment Canada

Export Development Corporation

Foreign Affairs and International Trade

Health Canada

Immigration and Refugee Board

Indian and Northern Affairs Canada

Industry Canada

International Development Research Centre

Laurentian Pilotage Authority

National Archives of Canada

National Arts Centre

National Battlefields Commission

National Council of Visible Minorities in the

Federal Public Service

National Energy Board

National Farm Products

National Film Board of Canada

National Gallery of Canada

National Parole Board

Natural Resources Canada

Natural Sciences and Engineering Research

Council

North American Free Trade Agreement

Secretariat (Canadian Section)

Pacific Pilotage Authority

Parks Canada

Patented Medicine Prices Review Board

Public Service Commission of Canada

Public Service Staff Relations Board

Public Works and Government Services

Canada

Royal Canadian Mounted Police

Security Intelligence Review Committee

Social Sciences and Humanities Research

Council

Solicitor General

Statistics Canada

Telefilm Canada

Treasury Board of Canada Secretariat

Transport Canada

Transportation Safety Board of Canada

Veterans Affairs

Veterans Review and Appeal Board

VIA Rail Canada Inc.

Respecter nos différences

Solliciteur général du Canada
Statistique Canada
Téléfilm Canada
Transports Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux
Canada
Tribunal canadien des droits de la personne
Professionnelles artistes-producteurs
Tribunal des anciens combattants (révision
Tribunal des anciens combattants (révision
Vérificateur général du Canada
Vérificateur général du Canada

Santé Canada
Secrétariat de l'Accord de libre-échange nordaméricain (Section canadienne)
Secrétariat des conférences
intergouvernementales canadiennes
Service canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel du Canada
Société canadienne d'hypothèques et
du logement
Société canadienne des postes
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société du Centre national des Arts
Société du Centre national des Arts
Société du Centre national des Arts

Société Radio-Canada

DU CANADA DIVERSITÉ

la GRC

rapport d'activités en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Les ministères, organismes et sociétés de la Couronne suivants ont présenté leur

Ressources naturelles Canada Commission des plaintes du public contre Patrimoine canadien Commission des champs de bataille nationaux Parcs Canada du Canada Office national du film du Canada Commission de la fonction publique Office national de l'energie de réfugié Office des transports du Canada Musée National des Sciences et de la Technologie Commission de l'immigration et du statut Commission canadienne de súreté nucléaire Musée des beaux-arts du Canada Commission canadienne du blé Musée canadien de la nature la personne Musée canadien des civilisations Commission canadienne des droits de Justice Canada, Ministère de la Industrie Canada renseignement de sécurité Comité de surveillance des activités de Gendarmerie royale du Canada Comités des griefs des Forces canadiennes Fondation canadienne des relations raciales Citoyenneté et Immigration Canada Finances Canada, Ministère des Environnement Canada international Energie atomique du Canada limitée Centre de recherches pour le développement Elections Canada Centre canadien d'hygiène et de sécurité Développement Economique Canada Centre canadien de gestion Détense nationale Corporation commerciale canadienne Bureau de la sécurité des transports du Canada Banque du Canada Construction de Défense Canada (1951) Ltée Conseil national des produits agricoles Banque de développement du Canada fonction public fédérale Archives nationales du Canada Conseil national des minorités visibles de la Anciens Combattants Canada Conseil du Trésor du Canada Secrétariat Agence des douanes et du revenu du Canada Conseil des arts du Canada Agence canadienne d'inspection des aliments en génie du Canada international Conseil de recherches en sciences naturelles et Agence canadienne de développement Canada environnementale Conseil de recherches en sciences humaines du Agence canadienne d'évaluation télécommunications canadiennes Affaires indiennes et du Nord Canada Conseil de la radiodiffusion et des International brevetés Affaires étrangères et du Commerce Conseil d'examen du prix des médicaments Communication Canada Administration de pilotage du Pacifique conditionnelles Canada Commission nationale des libérations Administration de pilotage des Laurentides fonction publique Commission des relations de travail dans la Administration de pilotage de l'Atlantique

Respecter nos différences

Index des institutions fédérales

12, 15, 24, 48	Télétilm Canada
7, 32	Statistique Canada
10, 22, 27	Société Radio-Canada
77	Societe d'assurance-dépôts du Canada
61	Services frontaliers des douanes
12, 14, 15, 16, 48	Service correctionnel du Canada
94 '71 '11	Ressources naturelles Canada
16, 17, 19, 24, 44	Postes Canada
\$5,55,52,15,05,94,75,52,5	Patrimoine canadien3, 5, 20, 24
05 ,52 ,71 ,01	Parcs Canada
07	Office national de l'énergie
52	Musée des sciences et de la technologie du Canada
23	Musée des beaux-arts du Canada
£7	Musée de l'agriculture du Canada
22	Musée canadien des civilisations
£7	Musée canadien de la photographie contemporaine
61 , 61	Musée canadien de la nature
	Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
UC ,04 ,ee ,12 ,11 ,\	Ministère de la Justice
91	Ministère de la Défense nationale
	Gendarmerie royale du Canada
7/ 20 21 71 11	Federation of Saskatchewan Indian Nations
Ct 't7 '61 '01 '71	Exportation of développement Canada
	Energie atomique du Canada limitée
	Développement des ressources humaines Canada
C+ (IC ()	Conseil national des minorités visibles
CC 11C 10C 147 11	Conseil du Trésor
25 12 U2 U2 L	Conseil des arts du Canada
96	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
8/ 90	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
07 82 7	Communication Canada
LT E1	Commission nationale des libérations conditionnelles
	Commission des champs de bataille nationaux
ES 97 ST OE ZI II 6	Commission de la fonction publique du Canada
05 27 2	Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
17.24.31.53	Commission canadienne des droits de la personne
1, 26, 32, 35, 38, 42, 49, 50, 51	Centre de recherches pour le développement international
12, 25	Centre de recherches pour le développement international
11, 14, 17, 30, 46	Centre canadien de gestion
	Bureau de la sécurité des transports du Canada
	Banque du Canada
	Archives nationales du Canada
	Agence des douanes et du revenu du Canada
	de développement international
	stnemie al'inspection des aliments
17 '61	Agence canadienne d'evaluation environnementale

Affaires indiennes et du Nord Canada

DU CANADA DIVERSITÉ

nu su sprès au programme du multiculturalisme... Annexe A : Vers une gestion axée sur les résultats

Le 4 décembre 2001, la vérificatrice générale du Canada a déposé son rapport La diligence raisonnable dans la gestion des subventions et des contributions

lors de la vérification du Programme du multiculturalisme en 1998. annuel. On y trouve un suivi des recommandations faites par son prédécesseur

politiques ou sociales imprévues. risques possibles, de sorte à anticiper et à documenter les conséquences retrouve une évaluation de la complexité, évaluation qui tient compte des divers un lien entre ce besoin et les résultats attendus. Parmi les outils utilisés, on contient la liste des objectifs du Programme, décrit le besoin à combler et établit conformité avec les principes de diligence raisonnable. Chaque dossier de projet l'information nécessaire à l'évaluation du bien-fondé des projets proposés, en processus nouveaux permettent aux responsables du Programme d'obtenir pleinement opérationnel. L'élaboration et la mise en œuvre d'outils et de rendement pour le Programme du multiculturalisme, lequel cadre est maintenant de 1998 de façon satisfaisante ». Ainsi, le Ministère a mis au point un cadre de subventions et les contributions » et qu'il « a donné suite à nos recommandations Ministère « a apporté d'importants changements à la façon dont il traite les canadien pour tenir compte des recommandations de 1998. Elle conclut que le des mesures et initiatives mises de l'avant par le Ministère du Patrimoine Dans son rapport de décembre, la vérificatrice générale affirme être satisfaite

afin d'aider le personnel et les clients à relever les nouveaux défis. jour, vouée au renforcement de ces capacités et à l'approche de la clientèle, ceci groupes clients les capacités en ce sens. D'ailleurs, une nouvelle unité a vu le débloquant aussi les ressources appropriées pour donner à son personnel et aux continuera de consolider ses acquis, d'innover et de raffiner les mesures prises. Le Programme a donc pris un bon départ pour assurer son renouvellement. Il

Respecter nos

l'équité en matière d'emploi » laissent croire que les orientations formulées par M. Cappe inspirent déjà de nombreux secteurs de la fonction publique. Avec le temps, ces mesures accroîtront la représentativité de la fonction publique fédérale.

Conclusion

Nous apprenons présentement à miser sur le caractère unique d'une société diversifiée pour que naissent une fonction publique représentative, un gouvernement qui soit davantage à l'écoute de ses citoyens et une nation plus puissante. La recherche, conjuguée avec la créativité et l'ouverture d'esprit, nous aidera à maintenir la réputation que nous avons dans le monde, celle d'un aidera à maintenir la réputation que nous avons dans le monde, celle d'un modèle de valorisation, de promotion et de reconnaissance du multiculturalisme.

DIVERSITÉ DU CANADA

la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Le Groupe de travail des jeunes au sein du Comité consultatif du Secrétariat canadien de la Conférence mondiale contre le racisme, a joué un rôle important dans la préparation de l'événement, veillant à ce que le travail de planification soit à la fois inclusif et mené par les jeunes eux-mêmes. Au cours de la même année, les consultations menées dans l'ensemble du pays afin d'étoffer la position des Canadiens en prévision de la Conférence mondiale contre le racisme faisaient appel à un caucus des jeunes. Conférence mondiale contre le racisme faisaient appel à un caucus des jeunes. Ce caucus a pu recueillir le point de vue de jeunes Canadiens qui participent activement à combattre le racisme dans leur milieu.

6. Liens entre les programmes d'action concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité

À mesure que les activités de sensibilisation révèlent l'importance de transformer le visage de la fonction publique fédérale pour qu'elle soit à l'image de la société canadienne, on se rend compte que le meilleur moyen d'obtenir des résultats, c'est de coordonner les efforts de recrutement et de maintien en poste des employés. Le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, la Commission canadienne des droits de la personne et Patrimoine canadien ne cessent d'appuyer les efforts déployés par la fonction publique pour devenir pleinement inclusive et représentative.

Dans une allocution prononcée le 30 octobre 2000, M. Mel Cappe, greffier du Conseil privé, a souligné l'importance de ces efforts :

jeter les bases d'une économie et d'une société dynamiques. » en mesure d'atteindre les résultats qui nous permettraient de représenter les citoyens qu'ils servent et nous ne serons pas n'adhèrent pas au principe de la diversité, ils ne pourront population canadienne. En fait, si les fonctionnaires programmes et des services mieux adaptés aux besoins de la meilleures politiques qui se traduiront à leur tour par des et Canadiennes. Cette diversité permettra de créer de excellente qualité de vie à tous les Canadiens qui permettra à la fonction publique du Canada d'offrir une cette force. A l'aube d'un siècle nouveau, la diversité est ce fonction publique du Canada doit pouvoir tirer avantage de nous permet de prendre en compte divers points de vue. La la scène mondiale. Elle nous rend plus concurrentiel, car elle forces absolues du Canada. Elle renforce notre crédibilité sur « La diversité de la population canadienne est l'une des

Tout comme notre mot d'ordre actuel. Faire place au changement, des initiatives comme la nomination, dans plusieurs institutions fédérales, d'un « champion de

differences Kespecter nos

en garantissant le maximum d'efficacité aux programmes. progrès réalisés si l'on veut continuer de répondre aux besoins et d'innover, tout viabilité de tels résultats, il est essentiel de trouver des moyens de mesurer les diversité et de création d'institutions pleinement inclusives. Mais pour assurer la La fonction publique du Canada a beaucoup fait en matière de valorisation de la wing +

l'objet d'un suivi dans plusieurs domaines: indicateurs pour lesquels il existe des données de référence, le rendement fait mais elles procurent des renseignements fort précieux à long terme. Grâce aux Les mesures auxquelles on a recours ne sont pas d'un usage simple et rapide

- participation aux études et niveau de scolarisation;
- publique fédérale; participation à divers secteurs professionnels, y compris la fonction
- participation à l'action bénévole et aux dons de bienfaisance;
- arts, musées, festivals et autres activités culturelles; financement de projets et autres programmes dans divers secteurs:
- différences salariales;
- sondages d'opinion publique sur les attitudes à l'égard des minorités

saunal say c

et l'intolèrance qui y est associée. Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie stratègie a été présentée officiellement en 2001, en Afrique du Sud, lors de la pour objectif d'élaborer une stratégie propre aux jeunes du monde entier. Cette Canada, dans le cadre d'Expo 2000, à Hanovre (Allemagne). Le forum avait international de la jeunesse contre le racisme, qui avait lieu au Pavillon du d'Etat (Multiculturalisme) (Situation de la femme) était l'hôte du Forum nationale et internationale en vue de combattre le racisme. En effet, la secrétaire un large éventail de jeunes de prendre part à des activités innovatrices à l'échelle Pour célébrer en grand l'arrivée du XXIe siècle, Patrimoine canadien a permis à

prèvision de la Confèrence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, ans, pour formuler les préoccupations et les positions des jeunes Canadiens en Ottawa a permis de réunir un groupe diversifié de Canadiens, âgés de 15 à 30 Dans la même veine, la Conférence nationale de la jeunesse qui s'est tenue à

DIVERSITÉ DU CANADA

multiculturalisme) incitent d'autres institutions fédérales à prendre en compte la diversité au moment de mettre en place de nouveaux projets. Ils continueront de recourir à leurs compétences pour faciliter la réalisation des objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien partout dans la fonction publique fédérale.

3. Recherche patrimoine canadien continue d'appuyer les efforts de recherche qui aideront les institutions fédérales à tenir compte des rapports entre la diversité ethnique, raciale, linguistique et religieuse et une vaste gamme de facteurs socio-économiques tels que la pauvreté, le niveau d'instruction et la santé. Inestimable, cette recherche assure que les politiques et les programmes fédéraux demeurent aussi efficaces que les politiques et les programmes fédéraux demeurent aussi efficaces que possible pour tous les Canadiens.

La reconnaissance des compétences professionnelles et des titres de compétences acquis dans d'autres pays représente un filon de recherche de la plus haute importance dans l'avenir. De concert avec Citoyenneté et Immigration Canada, Patrimoine canadien passe un temps considérable à évaluer les pertes encourues lorsque des immigrants très instruits et qualifiés se trouvent sous-employés parce que leurs titres de compétences ne sont pas reconnus au pays. Le Ministère continue d'appuyer la recherche de mesures qui permettraient aux professionnels et aux spécialistes des techniques de prendre la place qui leur revient dans la société canadienne.

Il convient de souligner tout particulièrement les efforts d'organismes comme la Fondation canadienne des relations raciales pour promouvoir la recherche en matière de multiculturalisme. Cette année, la Fondation a lancé une revue grand public, Divections — Comptes vendus pvépavés par la Fondation canadienne des velations raciales, qui diffuse les résultats de la recherche auprès des universitaires, des bibliothèques, des organismes communautaires et de toute personne souhaitant avoir un meilleur accès aux résultats d'études sur le racisme au Canada, et sur la discrimination qui l'accompagne.

Même si ces efforts sont tout à fait louables, on peut faire davantage pour que tous les Canadiens aient accès aux connaissances de plus en plus larges sur les questions multiculturelles et démographiques. Patrimoine canadien ne cesse d'appuyer de nombreuses initiatives visant à assurer que les résultats de la recherche soient diffusés efficacement auprès d'autres ministères gouvernementaux, des intervenants, des médias d'information, des universités et du grand public. En collaboration avec d'autres institutions fédérales, de telles initiatives seront aussi efficientes et efficaces que possible.

Respecter nos

En d'autres mots, les programmes et les politiques visant à soutenir et à stimuler la diversité sont venus s'inscrire au cœur des activités du gouvernement fédéral. Toutefois, si nous voulons qu'il en reste ainsi, nous devons bâtir sur nos succès société de plus en plus muticulturelle. À cette fin, les initiatives du gouvernement convergeront vers les six domaines clés suivants.

television. ethnique canadienne modifie les visages et la façon de les dépeindre à la télécommunications canadiennes en matière de représentativité de la diversité l'immigration. La nouvelle politique du Conseil de la radiodiffusion et des multiculturalisme canadien comme « argument de vente » pour favoriser organisationnelle, Citoyenneté et Immigration Canada a pu se servir du principes du multiculturalisme et à leur intégration dynamique dans sa culture plus représentatif. Grâce à une sensibilisation accrue aux réalités et aux de programmes améliorés, de politiques plus justes et efficaces et d'un effectif respect de la diversité culturelle dans leur quotidien. Ce respect prend la forme démontre la valeur et les résultats obtenus par des organismes qui ont intégré le la Justice et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada partenaires de l'ACDI. L'approche exhaustive préconisée par le ministère de entre le peuple autochtone du Canada et les populations autochtones de pays développement international (ACDI) viendra à l'appui de partenariats forgés culturelles de Montréal. Un nouveau programme de l'Agence canadienne de d'accroître la visibilité de leur organisation dans les diverses communautés de publier des articles dans les journaux locaux. Cette activité a eu pour effet sorte, créé un bassin d'employés éventuels, mais il a aussi permis à ces jeunes des emplois d'été pour des jeunes appartenant à une minorité visible et de la reporters du Canada, de Parcs Canada, par exemple, n'a pas seulement généré desservir le peuple canadien et en reflèter la composition. Le programme Jeunes permis aux ministères et agences du gouvernement fédéral de mieux veiller à Le présent rapport n'a mis en lumière que certaines des façons nouvelles qui ont I. Projets, politiques, programmes et services innovateurs

De telles initiatives deviennent de plus en plus courantes à mesure que les institutions fédérales prennent à cœur les principes de la Loi sur le multiculturalisme canadien, faisant de la diversité une part essentielle du processus de prise de décisions.

2. Patrimoine canadien au cœur de l'action Le personnel de Patrimoine canadien jouit d'un positionnement unique pour venir à l'appui des efforts d'autres ministères et organismes cherchant à rehausser la sensibilisation au multiculturalisme par rapport au milieu de travail. Figures de proue en ce domaine, les employés de Patrimoine canadien (Programme du proue en ce domaine, les employés de Patrimoine canadien (Programme du

DIVERSITÉ DU CANADA

Partie VII: Une occasion à saisir, un avenir à bâtir

Dans son discours sur « la troisième voie : la voie canadienne », le Premier ministre Jean Chrétien déclarait que « le gouvernement fédéral a des objectifs très clairs à proposer aux Canadiens relativement à ce que doit être le Canada moderne, le pays le plus inclusif qui soit, où des possibilités sont offertes de façon égale à tous les Canadiens ». L'application efficace de la Loi sur le multiculturalisme canadien se trouve au cœur des efforts du gouvernement pour réaliser ces objectifs nobles.

La composition démographique du Canada connaît une évolution de plus en plus rapide. Aujourd'hui, l'immigration représente 53 p. 100 de la croissance de la population du Canada. Et presque la moitié de la population se déclare d'une origine ethnique autre que française, britannique ou autochtone. Le segment formé par les minorités visibles a doublé au cours de la dernière décennie, et on estime qu'en 2005 celles-ci représenteront 15 p. 100 de la population canadienne. La vitesse du changement se fait sentir encore davantage dans nos grandes villes. Ainsi, les minorités visibles constituent déjà la moitié de la population de la ville de Toronto.

Que cette transition s'effectue sans bouleversement important découle en grande partie des efforts déployés par le gouvernement fédéral depuis le tout début des années 1970 jusqu'à la promulgation de la Loi sur le multiculturalisme canadien et les ministères et agences qui suivirent. Pourtant le travail est loin d'être terminé et les ministères et agences du gouvernement relèvent les défis que pose une société de plus en plus changeante en accordant la priorité aux questions du multiculturalisme. Patrimoine canadien, par exemple, a apporté son soutien à les projets de recherche, d'information et d'action communautaire concernant les activités motivées par la haine et les préjugés. Citoyenneté et Immigration des projets de recherche, d'information et d'action communautaire concernant les activités motivées par la haine et les préjugés. Citoyenneté et Immigration Drocessus de reconnaissance professionnelle des immigrants qualifiés, tout en processus de reconnaissance professionnelle des immigrants qualifiés, tout en les aidant à trouver leur place dans la société canadienne.

En ce qui touche l'équité en matière d'emploi, les recommandations du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, si elles sont mises en œuvre, paveront la voie, dans le cadre de la vaste initiative Faire place au changement, à une transformation appréciable du visage de l'administration publique fédérale.

Patrimoine canadien continue d'œuvrer avec d'autres institutions fédérales afin de lier les initiatives stratégiques à la recherche et à la participation communautaire. À l'été de 2003 les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique seront divulgués.

Respecter nos

Les sondages internes, comme ceux menés par Téléfilm Canada et par le Service correctionnel du Canada, la cueillette de données externes, comme celle effectuée par le Groupe Communication Canada, et la recherche universitaire financée par le Conseil de recherches en sciences humaines, tous contribuent à créer une vision commune d'une société multiculturelle et à l'encourager.

Mais la recherche à elle seule ne suffit pas. Le projet Metropolis, qui cherche à mettre en relation des études ciblées qui portent sur les questions d'immigration et d'établissement dans l'élaboration des politiques du gouvernement, est un exemple de collaboration entre le gouvernement, le milieu universitaire et les dirigeants des collectivités, et vise à établir des politiques, nouvelles et novatrices, où se reflétera l'importance d'une société « inclusive ».

Conclusion

En s'appuyant sur ses réussites du passé, le Canada demeure un chef de file en matière de promotion du multiculturalisme. Sur le plan des politiques et des programmes, les institutions fédérales ont réagi à la réalité canadienne en réservant sux questions multiculturelles une importance prioritaire de plus en plus manifeste. Les services offerts par la fonction publique se sont adaptés et améliorés grâce aux consultations auprès des collectivités et à la reconnaissance du nouveau visage que prend aujourd'hui la prestation de services à une population canadienne de plus en plus diversifiée. La recherche et les consultations ont permis d'apporter des améliorations significatives sur le plan des services aux citoyens, des politiques et des programmes.

Mais nous ferons face à de nombreux obstacles avant de réaliser cet objectif commun qui consiste à réunir des peuples fort différents et à ériger une société où ne serait pas compromis l'identité ou l'héritage culturel de chacun. Il demeure que, au Canada, les membres de minorités visibles et de groupes ethnoculturels minoritaires se heurtent encore à des obstacles qui restreignent leur participation à notre vie sociale, économique et politique. Le gouvernement, avec la collaboration de tous les secteurs de la société, continuera de se distinguer en faisant disparaître les obstacles à l'inclusion et en sensibilisant les Canadiens à la valeur de la diversité culturelle.

En adoptant une approche axée sur l'analyse de cas, en faisant preuve d'ouverture face à des perspectives différentes et en exerçant un leadership responsable, tout en mettant sur pied une grande variété de mécanismes d'appui, le gouvernement fédéral et ses institutions ont démontré leur leadership et ont assuré la réussite de leurs activités futures. Travailler fort et sans relâche, c'est ce qu'il nous faudra. Mais le fruit de nos efforts sera incommensurable.

DIVERSITÉ DU CANADA

Travailler en collaboration avec les collectivités

Les institutions fédérales, en procédant à des consultations dans l'ensemble du pays auprès des différentes collectivités, contribuent à créer une vision commune, à faire connaître leur bonne volonté et, dans plusieurs cas, à susciter des appuis envers les activités qu'elles entreprennent. Le processus peut être tout simple et prendre la forme de services d'interprêtes lors des rencontres publiques ou encore faire appel à une structure complexe, par exemple la création de réseaux d'associations représentant ces collectivités pour assurer la présence de candidats issus des minorités visibles ou des communautés autochtones.

Bien entendu, la consultation et la coopération doivent être authentiques si l'on veut qu'elles jouent un rôle important dans l'établissement de la confiance et dans le perfectionnement des connaissances. La bonne foi tout au long des démarches et le sérieux dans l'utilisation des résultats obtenus sont essentiels au succès de toute activité qui cherche à promouvoir le multiculturalisme. Réciproquement, une initiative qui encouragerait le multiculturalisme sans pourtant jouir de l'aval d'une collectivité bien informée, ne pourra générer qu'inefficacité et frustration. Il convient de remarquer que les membres du personnel de l'organisation pourraient s'intégrer à cette « collectivité »; les consultations menées auprès des employés permettent non seulement à l'organisation de recueillir les idées de ceux-ci, mais aussi de s'assurer de l'appui de ceux qui doivent mettre en application les politiques et les programmes au nom de l'organisation.

Enfin, mentionnons le répertoire des organismes multiculturels, tenu à jour par la Commission nationale des libérations conditionnelles, dont elle se sert pour communiquer les occasions d'emploi, et le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, qui offre de la formation à ceux et celles qui veulent aider les membres de leur collectivité. Ce ne sont là que deux des différents moyens qu'ont choisis certaines institutions fédérales pour rejoindre les différents groupes ethniques de l'ensemble du pays.

Des recherches sérieuses à l'appui du multiculturalisme

Demier facteur contribuant au succès des activités en faveur du multiculturalisme: un système clairement établi de cueillette et d'analyse de données pertinentes, qu'il s'agisse de la conduite de sondages auprès du public et de travailleurs particuliers ou du financement de la recherche universitaire sur les thèmes qui touchent la diversité. Ce n'est qu'en consignant et en interprétant avec soin les données recueillies que les institutions s'assureront qu'elles orientent bien leurs dennées recueillies que les institutions s'assureront qu'elles orientent bien leurs et qu'elles sauront si elles sont parvenues ou non à réaliser leurs objectifs.

Respecter nos différences

Des gestionnaires qui s'investissent

Les convictions d'une institution face à la valeur de la diversité resteront lettre morte si les gestionnaires n'épousent par eux-mêmes ces valeurs et s'ils ne sont pas formés adéquatement pour leur ménager une place dans leurs activités quotidiennes. Les cours sur la gestion de la diversité deviennent de plus en plus en usage dans plusieurs ministères et organismes et dotent les gestionnaires des outils nécessaires pour que leur appui envers le multiculturalisme se traduise par des gestes concrets.

Des cours, comme ceux qu'offre le Centre canadien de gestion, permettent de dégager une vision commune de ce que doit être la direction d'un effectif diversifié. Les institutions fédérales se doivent d'être proactives en transmettant à leurs gestionnaires et à leur personnel l'importance d'une main-d'œuvre intégrée; appuyant l'équité en emploi et la diversité, le site Web de Ressources naturelles Canada (RMCan) qui traite de l'équité en emploi et de la diversité offre un guide à l'intention des gestionnaires qui les aidera à faire de RMCan un « milieu de travail de choix ». La Gendarmerie royale du Canada, quant à elle, s'est efforcée d'élaborer des politiques et des pratiques qui aident ses gestionnaires à superviser des groupes d'employés de plus en plus diversifiés; il s'agit là d'un exemple de pratique dont plusieurs institutions pourraient s'inspirer. Les gestionnaires d'avant-garde d'aujourd'hui élargissent leurs compétences et cherchent à parfaire leurs connaissances par rapport aux différentes cultures et à reconnaître la valeur de celles-ci, et tâchent de créer une fonction publique qui soit à l'image de tous les celles-ci, et tâchent de créer une fonction publique qui soit à l'image de tous les celles-ci, et tâchent de créer une fonction publique qui soit à l'image de tous les

Défendre de l'intérieur les droits des groupes ethnoculturels

Puisque les préoccupations relatives au multiculturalisme ne se situent plus « hors » de la fonction publique mais en font plutôt partie intégrante, il est aisé de comprendre qu'il faut mettre en place un système interne qui verra à la défense, sur une base permanente, des droits des employés de différentes origines. Des comités composés d'employés et de gestionnaires ou encore, des cadres supérieurs « champions » en matière d'équité en emploi ou autres questions relatives au multiculturalisme, contribueront à garder de telles préoccupations au cœur du processus de prise de décision.

Des sous-ministres délégués ont été désignés « champions » de la diversité auprès de différentes, notamment le ministère de la Justice, Ressources naturelles Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et la Commission de la fonction publique du Canada. Ces nominations traduisent une conscience grandissante du rôle que jouent, en termes de réussite, les efforts soutenus et la vigilance interne.

La diversité comme élément d'une saine gestion

Il ne faut pas voir la création d'un effectif multiculturel seulement comme une fin en soi. Autrefois, on considérait l'équité en matière d'emploi, la souplesse envers les employés de confession différente ou le recours à une grille multiculturelle pour évaluer les résultats d'un programme comme des actions sociales appréciables; mais aujourd'hui, il faut plutôt voir ces mesures comme essentielles à la réalisation des objectifs de gestion publique de plusieurs ministères et organismes fédéraux.

En embauchant des personnes qui ont pour bagage des antécédents culturels et linguistiques variés, ces institutions se dotent d'un vaste bassin de connaissances dont elles pourront tirer profit, tout spécialement lorsqu'elles traiteront avec des groupes culturels précis ou lors d'activités commerciales internationales. Ainsi, en étant à l'écoute des besoins variés de leur personnel, les employeurs augmentent de cultures, en veillant à ce que leurs connaissances et leur expérience ne cessent de cultures, en veillant à ce que leurs connaissances et leur expérience ne cessent de cultures, en veillant à ce que leurs connaissances et leur expérience ne cessent de cultures, en veillant à ce que leurs connaissances et leur expérience ne cessent de sur charaction. En bout de ligne, en ne perdant pas de vue les répercussions possibles des programmes fédéraux sur la plus grande variété possible de groupes clients, l'institution peut orienter davantage ses efforts et, par voie de conséquence, accroître son efficacité, dans l'intérêt des contribuables.

Dans le cas d'autres institutions comme Exportation et développement Canada, le succès remporté sur le marché mondial est directement tributaire des compétences particulières et des connaissances d'ordre culturel de groupes d'employés multiethniques. Les récentes missions commerciales et rencontres internationales à l'étranger ont mis en évidence la valeur que revêt une équipe représentative et diversifiée pour mener à bien de telles activités. L'existence de délégations canadiennes représentatives donne aux dirigeants du monde entier l'occasion de se rendre compte que leur propre collectivité forme une facette importante de la réalité canadienne, tout en offrant la chance au Canada d'établir des liens avec la communauté internationale et de renforcer les liens qu'il entretient déjà avec celle-ci.

De plus en plus, on constate le même phénomène au Canada, dans les ministères ou les organismes qui traitent avec des collectivités culturelles particulières. Une main-d'œuvre représentative assure des liens solides avec la population dans son ensemble, puisqu'elle permet aux Canadiens de se reconnaître dans leur fonction publique. La Commission de la fonction publique (CFP) jouera d'ailleurs un rôle elé pour assurer la diversité de l'effectif. La Commission propose que les gestionnaires et le personnel reçoivent une formation qui les préparera à travailler dans un milieu multiculturel. Elle s'efforce d'accroître la représentativité, notamment de certains groupes désignés, dans les échelons professionnels élevés et à la haute direction.

Respecter nos

Le multiculturalisme et le respect de la diversité sont parties intégrantes des activités régulières de la CISR. Le multiculturalisme facilite la communication entre la CISR et son public et ses clients. Le multiculturalisme est un élément central dans l'élaboration des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines. La CISR offre un exemple éloquent d'une approche globale en matière de multiculturalisme, un exemple dont toutes les institutions canadiennes pourraient tirer parti.

PARTIE VI : Les facteurs de réussite

La nature des programmes et des activités que mènent les ministères et organismes du gouvernement fédéral peut varier considérablement, mais le succès qu'ils connaissent est lié à un ou plusieurs dénominateurs communs. Ainsi, peu importe le contenu de la politique ou du programme mis en place, on peut vraisemblablement s'attendre à ce que le succès qu'obtiendra celui-ci dépendra de la présence de certains facteurs précis.

La diversité comme valeur fondamentale

Usadoption de la diversité en tant que valeur fondamentale par une institution est sans doute le facteur de réussite le plus important cité par les ministères et les organismes qui ont mis en place des programmes axés sur la diversité multiculturelle. Pour ces institutions, la diversité culturelle, linguistique, religieuse sinsi que la diversité sur le plan des expériences et du patrimoine culturel sont considérées comme un avantage et non pas comme un obstacle. Les employés, d'origines ethniques variées, sont reconnus et estimés pour les points de vue et les qualités qu'ils ont à offrir. Or, fait évocateur, la présence de tels employés, en réalité, fait partie du cours normal des choses.

Il ne peut en être ainsi que dans la mesure où l'organisation elle-même croit véritablement en l'importance de la diversité. Sans une vision commune de la valeur fondamentale des efforts favorisant le multiculturalisme, fermement ancrée dans l'organisation et largement cultivée par celle-ci, les activités qui cherchent à promouvoir la diversité ne pourront être couronnées de succès, pas plus qu'elles ne pourront se développer. En revanche, si cette identité de vue devient claire et généralisée, les chances qu'a l'organisation de voir les efforts qu'elle déploie porter fruit sont décuplées, même si ce succès n'en est pas pour autant assuré.

Certaines institutions, telles que le Conseil des Arts du Canada et Postes Canada, se sont efforcées d'intégrer au quotidien la diversité culturelle plutôt que d'aborder celle-ci comme un problème à résoudre. Si la diversité devient la norme, la fonction publique sera dans la bonne voie et améliorera sa représentativité et son engagement envers le peuple canadien.

- La Section d'appel de l'immigration a reçu et terminé l'examen de 4 500 appels environ, de la part de citoyens canadiens et de résidente permanents dont les familles se sont vu refuser la résidence permanente au Canada.
- La Section d'arbitrage a effectué plus de 3 700 enquêtes en matière d'immigration et 11 500 examens des motifs de garde.

Dans le cadre de son mandat, la CISR fait affaire avec une clientèle des plus diverses. Dans son effort constant pour maintenir et améliorer la qualité et l'efficacité de ses services, la CISR consulte de façon régulière les représentants locaux et nationaux de nombreux intervenants et de communautés culturelles.

Traitant directement avec les demandeurs, elle doit offrir des services d'interprétation en 46 langues et des documents d'information rédigés en langage clair et simple.

Une formation continue sur la communication interculturelle est offerte aux agents chargés des revendications et aux membres de la Section du statut du réfugié, ainsi qu'aux autres employés. De plus, les conférenciers et les formateurs dans ces domaines offrent chaque mois aux employés de la CISR des journées de perfectionnement professionnel. Ces séances de perfectionnement mettent souvent l'accent sur des questions d'ordre culturel, par exemple les coutumes propres à certains pays tels que Fidji, la Mongolie ou la Somalie ou à une population comme certains pays tels que Fidji, la Mongolie ou la Somalie ou à une population comme certains pays tels que Fidji, la Mongolie ou la Somalie ou à une population comme comme l'islam, le judaïsme, d'hindouisme et le bouddhisme.

Les politiques et les pratiques au chapitre des ressources humaines appuient vigoureusement la diversité de l'effectif. L'équité en matière d'emploi et les questions relatives à la diversité sont parties intégrantes des politiques opérationnelles, et ces deux éléments font également l'objet d'une communication et d'une promotion internes continues. Les employés reçoivent de la formation sur la planification de carrière, la diversité et l'équité en matière d'emploi et des occasions de perfectionnement, et des postes d'une durée déterminée sont convertis en postes de durée indéterminée. On encourage également les employés à participer en postes de durée indéterminée. On encourage également les employés à participer à des activités organisées par le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale. La CISR organise des journées d'activités spéciales consacrées à la diversité, et reconnues par le gouvernement fédéral et les Nations Unies.

Il n'est dont pas surprenant de constater que la CISR détient le niveau le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible, et ce, parmi tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral¹⁰ : 18,6 p. 100 de ses employés proviennent des minorités visibles.

¹⁰ Les chiffres sont tirés du Rapport sur la conformité à l'équité en matière d'emploi de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, publié en juin 2001 par la Commission canadienne des drouts de l'immigration et du statut de réfugié, publié en juin 2001 par la Commission canadienne des drouts de l'immigration et du statut de réfugié.

Respecter nos différences

aux activités et au financement d'un groupe d'étude du secteur sur la diversité culturelle. Ce groupe de travail, composé de membres des trois grands groupes de télévision radiodiffuseurs ethniques, d'autres radiodiffuseurs conventionnelle, de radiodiffuseurs pécialisés, en matière de diversité culturelle. Le groupe d'étude doit entreprendre une recherche quantitative et qualitative dans les deux langues officielles, déterminer les meilleures pratiques, aider à définir les problèmes et présenter des solutions pratiques. En fait, ce groupe de travail sur la représentation de la diversité à la télévision fait cœuvre de pionnier puisqu'il s'agira de la première étude globale de ce genre au Canada.

Au fur et à mesure que le groupe arrivera à des conclusions et au fur et à mesure de la publication des rapports annuels des trois grands réseaux conventionnels, le CRTC exercera sa vigilance pour s'assurer que les dispositions de la politique télévisuelle touchant le multiculturalisme sont bel et bien appliquées.

D'autres diffuseurs, plus petits que TVA, CTV et Global, doivent eux aussi appliquer des mesures spéciales visant la représentation de la diversité canadienne.

En résumé, le CRTC s'est servi de son rôle et de ses pouvoirs en matière de réglementation pour amener des changements dans l'orientation et les activités des radiodiffuseurs du pays. L'objectif, c'est de faire en sorte que la diversité culturelle du Canada se reflète dorénavant sur les ondes de la télévision canadienne.

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada: le rôle du multiculturalisme dans ce refuge sûr qu'est le Canada

Établie en 1989, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR) est le principal tribunal administratif du Canada. Elle a pour mandat de « prendre des décisions éclairées sur l'immigration et les questions relatives aux réfugiés, de façon efficace et juste, et conformément à la loi ». La CISR emploie près de 900 personnes à Ottawa et dans ses bureaux régionaux un peu partout au pays. La CISR rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration.

En 2000-2001, la CISR a rendu près de 50 000 décisions, ainsi réparties :

La Section du statut de réfugié a émis environ 30 000 reconnaissances du statut de réfugié.

du pays sur les ondes de la télèvision. En conséquence de quoi, les nouvelles licences de ces trois réseaux⁹ contiennent les trois nouveaux articles suivants:

Chaque réseau a convenu d'élaborer, en une période de trois mois, un plan qui démontrerait son engagement envers les aspects de la politique portant sur la diversité culturelle. Entre autres, chaque plan devait comprendre les éléments suivants :

- le nom d'un cadre supérieur responsable;
- des dispositions en vue d'une formation appropriée;
- des dispositions relatives au recrutement et au maintien en fonction des employés provenant des minorités visibles;
- des mécanismes visant à assurer :
- que les lecteurs de nouvelles reflètent la diversité de la communauté que dessert chaque station de télévision,
- que les reportages sur les communautés ethniques n'apparaissent pas uniquement à l'occasion de la couverture de fêtes culturelles ou d'incidents négatifs,
- qu'on accorde aux acteurs faisant partie des minorités visibles des rôles principaux et des rôles périodiques,
- que les minorités ne soient pas représentées de façon stéréotypée,
- qu'on donne aux membres de la collectivité la possibilité de faire leurs commentaires et suggestions en ce qui concerne la représentation de la diversité culturelle.

Chaque réseau a convenu de soumettre des rapports annuels faisant état des progrès accomplis au regard de leurs objectifs cibles touchant la représentation de la diversité culturelle.

Les réseaux, sous la coordination de l'Association canadienne des radiodiffuseurs, se sont engagés à participer

Respecter nos

locales, les services de programmation étrangère autorisés et les services EMCS7 offrent également une programmation à l'intention des auditoires ethniques.

La radiodiffusion ethnique ne fait pas que desservir ces auditoires. Elle crée des emplois dans les domaines de la gestion, de la production et de la technique pour des personnes de diverses origines ethniques. Les exigences du CRTC en matière de contenu canadien encourage la création de nouveaux types de programmation par des artistes de toutes les cultures et dans toutes les régions du pays.

Si la programmation destinée aux auditoires ethniques est relativement abondante, la diversité ethnique et autochtone souffre cependant d'une sous-représentation notable sur les ondes canadiennes⁸. En 1999, le CRTC a instauré une nouvelle politique pour la télévision canadienne. Voici ce qu'énonce l'avis public du CRTC 1999-97:

« Le Conseil désire que, lors de l'obtention ou du renouvellement de leurs licences, les télédiffuseurs traditionnels s'engagent à contribuer, par des projets précis, à un système qui reflète plus fidèlement la présence des minorités culturelles et raciales et des Autochtones, dans les collectivités qu'ils desservent. Les titulaires devront s'assurer que la représentation en ondes des groupes minoritaires est fidèle, juste et non stéréotypée. »

« Les objectifs du système de télévision canadien en cette matière sont clairs. Le système devrait être le miroir dans lequel tous les Canadiens peuvent se reconnaître. Il devrait offrir la chance aux producteurs, auteurs, techniciens et artistes, ayant des origines culturelles et sociales différentes, de créer une diversité d'émissions et de développer leurs habiletés. »

Cette nouvelle politique a eu des répercussions particulières, à la fin de l'année, lorsque les trois plus importants diffuseurs des services de télévision conventionnelle du Canada – TVA, CTV et Global – demandèrent le renouvellement de leur licence pour une période de sept ans. Le CRTC a saisi cette occasion pour discuter, avec les réseaux, des moyens à prendre pour refléter fidèlement la réalité multiculturelle

Les services d'exploitation multiplex de communications secondaires (EMCS) sont des services de radio auxiliaires qui sont transmis sur une partie du signal de stations de radiodiffusion ME. Il faut un décodeur spécial pour syntoniser les services EMCS. Ces services sont de plus en plus utilisés pour la radiodiffusion d'émissions à l'intention des auditoires ethniques.

[§] Le Canada n'est pas le seul pays dans cette situation. Aux États-Unis, à l'automne 1999, les six grands réseaux de télévision présentaient un total de 26 nouvelles émissions dans lesquelles ne figurait aucun membre des minorités visibles parmi les rôles principaux. Les diffuseurs eux-mêmes se sont trouvés dans un tel embarras qu'ils se sont immédiatement rencontrés pour déterminer comment ils allaient s'y prendre pour améliorer la situation.

« [...] dans le cadre de la politique canadienne de radiodiffusion, le système canadien de radiodiffusion et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones. »

France ou des îles Britanniques ». culturel ou racial précis, dont le patrimoine n'est pas autochtone canadien⁵, de la ethnique est « une émission dans toute langue qui vise expressément un groupe réglementaires. Aux termes de cette nouvelle politique, une émission à caractère de souplesse à l'industrie de la radiodiffusion et de simplifier les exigences à la Politique relative à la radiodiffusion à caractère ethnique afin d'offrir plus menées à l'échelle nationale, le CRTC a récemment apporté des modifications communautés ethnoculturelles à la société canadienne. A la suite de consultations service aux nouveaux Canadiens tout en facilitant l'intégration des membres des essentielle du système canadien de radiodiffusion, puisqu'elle offre un important Aujourd'hui, la radiodiffusion à caractère ethnique constitue une composante télévision (le plus souvent dans une autre langue que les deux langues officielles). cadre d'émissions « spécialisées » à caractère ethnique diffusées à la radio et à la et multiracial de la société canadienne » était essentiellement réalisé dans le à « reflèter les circonstances et les aspirations [ainsi que] le caractère multiculturel Depuis plusieurs années, et en particulier dans les années 1990, l'objectif consistant

On compte actuellement 14 stations de radio ethniques et deux stations de télévision ethniques dans les grandes villes canadiennes (dont une troisième à Vancouver, qui recevra bientôt sa licence de radiodiffusion). De plus, l'arrivée de services spécialisés, et plus particulièrement des services spécialisés numériques, ouvre de nouvelles avenues à bon nombre de petits radiodiffuseurs. On compte au Canada cinq services spécialisés de radiodiffusion ethnique destinés aux Canadiens d'origine chinoise, italienne, hispanique, sud-asiatique et grecque, et, selon les demandes et approbations de licence de cette année, 42 services numériques⁶ spécialisés à caractère ethnique. Les chaînes universitaires et les chaînes communautaires caractère ethnique. Les chaînes universitaires et les chaînes communautaires

⁵ Le CRTC a une politique distincte concernant la radiodiffusion autochtone, laquelle favorise la programmation d'émissions destinées aux Autochtones du Canada, et plus particulièrement à ceux qui vivent dans le Nord. Grâce à cette politique, un grand nombre d'émissions sont produites et réalisées à l'intention des Autochtones.

⁶ Au moment de rédiger ce rapport, 42 stations ont bien reçu leur licence bien que toutes ne soient pas

Respecter nos

révisée et améliorée afin de maximiser les avantages économiques et sociaux de l'immigration pour le Canada. En juin 2000, CIC était l'un des principaux ministères promoteurs de l'Initiative d'amélioration des services. Entre autres de rétroaction des clients. CIC se tourne vers l'avenir en élaborant actuellement de rétroaction des clients. CIC se tourne vers l'avenir en élaborant actuellement de nouveaux outils et de nouveaux programmes comme les services élargis d'établissement dans les institutions d'enseignement.

À l'intérieur de son organisation, CIC s'efforce de refléter la dimension multiculturelle du Canada. À titre d'exemple, 12,3 p. 1004 de l'effectif du Ministère est composé de membres des minorités visibles, un des taux les plus élevés au sein du gouvernement. La promotion de la diversité culturelle est l'une partie intégrantes essentielles de sa culture organisationnelle et la diversité est partie intégrante de sa stratégie en matière de ressources humaines. La formation offerte aux employés comprend des ateliers ayant pour titres Le respect en milieu de travail et Diversité et changement.

En somme, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration reconnaît que l'immigration au Canada est un avantage significatif pour le pays et pour tous les Canadiens. Grâce à l'immigration, le multiculturalisme ne cesse de prendre de l'ampleur puisque de plus en plus de personnes appartenant à des cultures aussi nombreuses que variées deviennent des résidents permanents et des citoyens du Canada. CIC considère les mérites du multiculturalisme canadien – et, plus particulièrement, la diversité culturelle du Canada – comme des atouts pour attirer les meilleurs immigrants possibles au Canada. Le Ministère est d'autant plus en mesure de le faire que la réalité et les principes du multiculturalisme imprègnent ses politiques, ses pratiques et as culture organisationnelle et deviennent plus familiers. Voilà pourquoi le programme d'immigration du Canada fait l'envie du monde entier.

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes : le rayonnement du multiculturalisme canadien

Un changement considérable est en train de se produire dans la radiodiffusion au Canada. Même si ce changement se préparait de longue date et que ce processus se poursuivra longtemps encore, on peut considérer 2001-2002 comme l'année où le multiculturalisme est véritablement entré en ondes au Canada.

Cette histoire commence avec l'adoption de la Loi sur la radiodiffusion de 1991, dont l'article 3.1.d.iii dit ceci :

⁴ A noter que ce pourcentage a été établi trois mois après la fin de l'exercice, c.-à-d. le 30 juin 2001, d'après les données démographiques du programme de déclaration volontaire du Ministère, Å vous la parole, c'est notre αvenir!

Coup d'oril sur le Canada

Tout au long de l'histoire du Canada, des millions d'immigrants sont venus dans ce pays et ont aidé à le bâtir. Aujourd'hui, le Canada, pays aux deux langues officielles, accueille chaque année des gens venant de plus de 150 pays différents.

Les Canadiennes et les Canadiens sont fiers que de nombreux groupes culturels et ethniques vivent et travaillent ensemble dans l'harmonie. La Loi sur le multiculturalisme canadien reconnaît notre diversité culturelle et nous donne à tous la liberté de maintenir et de partager notre patrimoine culturel et de participer pleinement et à part entière à la vie de notre pays.

Tiré de : Regard sur le Canada, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, mars 2001

La deuxième étape du processus d'immigration est l'établissement des immigrants. Les immigrants qui arrivent au pays sont encouragés à faire les démarches nécessaires en vue d'obtenir la citoyenneté canadienne. La citoyenneté est l'indice le plus significatif sur l'efficacité des services d'immigration. Au Canada, environ 85 p. 100 des immigrants obtiennent la citoyenneté – un taux très élevé comparativement à d'autres pays. Aux États-Unis, par exemple, environ 25 p. 100 seulement des immigrants obtiennent leur citoyenneté.

linguistique des nouveaux arrivants. multiculturalisme, de réduire la discrimination et de coordonner la formation les employeurs canadiens afin de sensibiliser davantage la population au contexte de la diversité culturelle. Le Ministère œuvre également de concert avec Patrimoine canadien à l'élaboration de stratégies visant la cohésion sociale dans le besoins des diverses cultures. CIC travaille de concert avec le ministère du communautés culturelles permettent de tenir compte des circonstances et des tenues régulièrement auprès d'intervenants et de groupes émanant des Les travaux de recherche, les conférences, les groupes de travail et les consultations changements dans la composition de la population des immigrants du Canada. programmes en fonction de l'évolution des situations dans le monde et des immigrants et des familles canadiennes. Au fil du temps, on a adapté ces trois d'emploi; et le Programme d'accueil, qui établit des contacts entre les nouveaux des immigrants (PEAI), qui met l'accent sur la compétence en matière de recherche immigrants au Canada (CLIC); le Programme d'établissement et d'adaptation de trois principaux programmes : le programme Cours de langue pour les CIC offre des services pour aider à l'établissement des immigrants dans le cadre

CIC reconnaît que la qualité des services qu'il offre aux chapitres de l'immigration, de l'établissement et de la citoyenneté doit être constamment

Respecter nos

économiques du pays, tout en assurant la santé ainsi que la sécurité et la protection des Canadiens. Vous trouverez ci-après trois des objectifs de la nouvelle Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés¹:

- permettre au Canada de retirer le maximum d'avantages sociaux, culturels et économiques de l'immigration;
- enrichir et renforcer les tissus social et culturel de la société canadienne, tout en respectant le caractère fédéral, bilingue et multiculturel du Canada;
- appuyer le développement d'une économie canadienne solide et prospère au sein de laquelle tous peuvent partager les avantages liés à l'immigration et ce, partout au Canada.

Les chiffres actuels indiquent que 70 p. 100 de la croissance de la population active canadienne découle de l'immigration. Par conséquent, l'immigration est perçue par le gouvernement et par les citoyens du Canada comme une pierre angulaire de la croissance et du développement économiques.

Toutefois, le Canada n'est pas le seul pays à considérer l'immigration sous cet angle. En effet, il existe une concurrence croissante partout dans le monde pour attirer des immigrants qui peuvent contribuer à l'économie du savoir². En tant que société multiculturelle caractérisée par le respect et la mise en valeur de la diversité, le Canada est bien placé pour attirer et accueillir les immigrants les mieux qualifiés. C'est pourquoi le Ministère fait un lien direct entre son mandat et ses approches, d'une part, et la politique et le multiculturalisme canadien, d'autre part.

CIC s'emploie activement à promouvoir le Canada auprès des immigrants potentiels partout dans le monde. Il fait valoir le multiculturalisme et le respect de la diversité au Canada. Dans ses publications, CIC met l'accent sur l'intégration des nouveaux arrivants, et non sur leur assimilation. En 2000-2001, le Canada a accueilli 196 871 immigrants³, dont les deux tiers étaient des immigrants de la composante économique et le tiers, des immigrants de la catégorie famille.

Le projet de loi C-II, Loi concernant l'immigration au Canada et l'asile confèré aux personnes déplacées, persécutées ou en danger, a été élaboré et débattu au Parlement au cours de l'exercice financier 2000-2001. Il a été sanctionné le let novembre 2001.

² Bien qu'il soit ici question de l'aspect économique de l'immigration, les politiques et les programmes de CIC portent aussi sur d'autres aspects que ceux reliés à l'économie. La famille étant considérée comme le noyau des collectivitées au Canada, les politiques canadiennes de l'immigration visent à favoriser la réunion des familles au Canada, dans la mesure du possible.

DU CANADA DIVERSITE

victimes de violence. immigrantes ou membres des minorités visibles lorsqu'elles sont outils nécessaires pour offrir des services efficaces aux femmes connaissances des fournisseurs de services et de fournir à ceux-ci les Visible Minority Women Against Abuse. Il a pour but d'accroître les

- Conférence mondiale contre le racisme organisée par les Nations Unies. préparatoire nationale de la collectivité afrocanadienne en vue de la Le Bureau d'aide juridique afrocanadien a accueilli la Confèrence
- nationale ayant pour thème les jeunes femmes musulmanes. Le Conseil canadien des femmes musulmanes a organisé une conférence

maintien en fonction de gestionnaires provenant des minorités visibles. seulement), puis il a pris des mesures d'imputabilité concernant l'embauche et le en matière d'emploi (dont 20 p. 100 de membres de minorités visibles d'ici 2003 concernant l'embauche de personnes appartenant aux groupes visés par l'équité « champion des minorités visibles », il a établi un ratio cible de 20 p. 100 consacrée à l'équité en matière d'emploi, il a nommé un sous-ministre adjoint représentatif de toute la population. Le Ministère a mis sur pied une section les efforts qu'il déploie à l'intérieur de l'organisation pour rendre son effectif ses programmes accessibles à la population multiculturelle du Canada, s'ajoutent Aux efforts et aux mesures que le Ministère déploie pour rendre ses services et

rendre l'application du système de justice plus équitable. d'accorder une attention accrue à la réalité multiculturelle du Canada et de politiques et ses services que dans son effectif. Cette approche globale a permis Bref, le Ministère respecte et renforce la diversité tant dans ses programmes, ses

Citoyenneté et Immigration Canada: le multiculturalisme comme levier

L'idée de multiculturalisme n'est pas nouvelle au ministère de la Citoyenneté et

pratiquement toutes les origines et toutes les cultures. Canada est devenu de plus en plus une nation d'immigrants, représentant et les étrangers ». Depuis les XVIIe et XVIIIe siècles, ce qui allait constituer le accordait au Parlement du Canada la compétence législative sur la « naturalisation de l'Immigration (CIC). L'article 91 (25) de la Loi constitutionnelle de 1867

appartenance à la société canadienne contribuent aux intérêts sociaux et du Ministère est de faire en sorte que l'arrivée d'immigrés au Canada et leur de la Loi sur l'immigration et des règlements édictés en vertu de ces lois. L'objectif Aujourd'hui, CIC est responsable de l'administration de la Loi sur la citorennete.



Respecter nos différences

politiques et ses programmes accessibles à toute la population canadienne. Par l'intermédiaire de la Stratégie nationale sur la sécurité communautaire et la prévention du crime, le Centre aide plusieurs communautés à s'attaquer aux causes profondes de la criminalité. En collaboration avec les provinces et les programmes du Ministère a lancé un vaste programme de recherche afin d'établir une stratégie d'aide juridique à long terme qui garantira un accès équitable aux services d'aide juridique dans toutes les régions du Canada. Grâce au fonds de la diversité, de l'égalité et de l'accès à la justice, la Direction générale offre également un soutien financier aux particuliers et aux organisations. Parmi les récents projets financés par le Ministère, mentionnons les suivants:

- Le projet Creating a Sense of Belonging For Young Newcomers to Canada, offert par la Calgary Bridge Foundation For Youth, aide les jeunes immigrants de 11 à 15 ans à acquérir les connaissances élémentaires qui leur permettront de participer et de contribuer à la société canadienne et de mener une vie satisfaisante et stimulante au Canada. Le projet vise également à prévenir les comportements antisociaux et les activités criminelles en offrant aux jeunes conseils et soutien.
- Community Response Team Against Hate and Racism est un projet administré par les services communautaires d'Abbotsford. Il a permis de constituer un groupe pour venir à la défense des victimes du racisme, de la haine et du fanatisme.
- Le projet Community Mobilization on Court Challenges Issues, du Black Community Workgroup of the Halifax Co-operative Limited, aidera les Noirs de la Nouvelle-Écosse à obtenir du financement auprès du Programme de contestation judiciaire du Canada. Ce programme permet à des particuliers de faire valoir leurs droits et de contester la discrimination systémique devant les tribunaux.
- Le Centre de jeunes francophones de Toronto « Dropin Centre », de CANORA (Canadiens et Canadiennes d'origine africaine, antillaise, et asiatique), a vu le jour à la suite d'un sondage effectué auprès de 675 jeunes francophones des minorités visibles et de 50 parents. Le projet visait à mettre sur pied un centre d'accueil pour les jeunes francophones, à aider ceux-ci à préparer des stratégies d'intervention (par exemple des cercles d'aide aux devoirs destinés à une clientèle particulière) et à organiser des collectes de fonds pour le Centre.
- Changing the Landscape: Working with Immigrant and Visible Minority Women Who are Victims of Violence, est un projet d'Immigrant and

Partie V : Approches choisies par les ministères et les organismes — Pratiques exemplaires

Ce que nous apprend d'abord l'examen annuel de l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien, c'est qu'il n'existe pas de solution unique. Chaque ministère et chaque organisme gouvernemental applique la Loi d'une manière qui convient à sa culture organisationnelle et qui correspond à son mandat. Les ministères axés sur les services s'efforcent avant tout d'assurer que ceux-ci sont offerts de façon équitable à tous les Canadiens sans égard à leur origine raciale ou culturelle. Cet objectif est au cœur même des décisions et des pratiques internes au chapitre des ressources humaines. Les ministères axés sur les politiques et les programmes déploient de plus grands efforts pour s'assurer que, justement, ces politiques et ces programmes sont non discriminatoires. Souvent, cela demande que l'on procède à de vastes consultations auprès d'un grand nombre d'intervenants culturels. La façon de procéder varie d'une organisation à l'autre.

La deuxième leçon à retenir, c'est que peu importe sur quel aspect l'accent est mis, des mesures doivent être prises sur de nombreux fronts à la fois. Les approches globales conjuguant diverses activités se sont avérées les plus efficaces. Les politiques, les pratiques en matière de ressources humaines, les initiatives de sensibilisation et de consultation, les nouveaux services et d'autres activités s'additionnent et se renforcent les uns les autres et permettent d'atteindre des objectifs qu'une seule activité, peu importe son ampleur, ne pourrait réaliser.

Les exemples suivants décrivent des activités entreprises au cours de l'année, dans le cadre de vastes programmes intégrés, au sein de certains ministères et organismes.

Justice Canada: vers un système de justice canadien pleinement inclusif

Assurer un accès équitable au système de justice du Canada et fournir les services qui y sont associés est tout un défi. Très souvent, le simple fait d'avoir affaire au système de justice a des connotations négatives : le système de justice est perçu comme une chose qu'il faut éviter. De plus, il est complexe et difficile à comprendre. Les barrières linguistiques, culturelles ou autres peuvent aggraver encore davantage ces difficultés.

Le ministère de la Justice a pris un certain nombre de mesures complémentaires afin d'éliminer les obstacles et d'assurer un traitement équitable pour tous les Canadiens qui ont affaire au système de justice. Le Bureau de la diversité et de l'égalité des sexes a conçu la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE) afin d'évaluer l'incidence que peuvent avoir des projets en matière de justice sur les minorités visibles et d'autres groupes désavantagés. Le Conseil national de prévention du crime du Ministère est chargé de rendre ses

Respecter nos différences

Projets à venir : le multiculturalisme canadien sous la loupe

Un des services fondamentaux offert par le gouvernement du Canada en ce qui concerne le multiculturalisme est de faire état de la composition précise de la population canadienne. Il est essentiel de nous connaître nous-mêmes si l'on veut assurer la qualité des services à tous les groupes qui forment notre population. C'est principalement à Statistique Canada que revient la tâche de refléter l'image de notre pays. Au cours des deux prochaines années, Statistique Canada publiera les résultats de trois projets d'envergure.

Un recensement a été effectué en 2001. Le 21 janvier 2003, on publiera des statistiques d'ordre ethnoculturel fondées sur les données de ce recensement. Ce sont là les données les plus récentes en cinq ans sur le profil ethnoculturel du pays. En outre, cette information comprendra des statistiques tirées des réponses relatives à l'appartenance religieuse (posées pour la dernière fois en 1991) et d'une nouvelle question concernant le lieu de naissance des parents.

Au début de 2003, on publiera la première série des résultats de l'Enquête longitudinale sur l'immigration. Menée par Statistique Canada et commanditée principalement par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, cette enquête porte sur les tendances de l'établissement pour les nouveaux immigrants au Canada et aborde des questions liées à l'emploi, au revenu, au logement ainsi qu'à l'intégration au sein de la société canadienne.

Au cours de l'été 2003 paraîtront les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique, cofinancée par le ministère du Patrimoine canadien (Secteur de l'identité par Statistique Canada dans huit langues, cette enquête porte sur des questions par Statistique Canada dans huit langues, cette enquête porte sur des questions telles que la discrimination, la participation civique et la langue. Il s'agit de la première grande enquête de ce genre au monde.

Les résultats de ces trois études offriront aux chercheurs, aux gestionnaires et aux observateurs une base de connaissances sans précédent pour l'analyse et les orientations futures du multiculturalisme au Canada.

sur l'équité. Les spécialistes des ressources humaines veilleront à ce que les gestionnaires embaucheurs aient le soutien nécessaire pour recruter des nouveaux employés, les orienter convenablement et pouvoir les conserver. Cela pourrait comprendre une formation spécifique sur la façon de favoriser la diversité culturelle grâce à des pratiques d'embauche appropriées. »

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) contribue à promouvoir une fonction publique représentative par le biais des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi effectuées dans les ministères et les organismes, et par son rôle dans le traitement des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La CCDP appuie entièrement le plan d'action Faire place au changement.

Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) est le principal représentant des minorités visibles au sein de la fonction publique. Le CMMV tient de vastes consultations auprès des fonctionnaires, actuels et anciens, ainsi qu'auprès des organisations et des communautés des minorités visibles dans toutes les régions. Le gouvernement recourt au CMMV visibles. Le colloque annuel de cet organisme, qui a lieu à l'automne, attire des visibles. Le colloque annuel de cet organisme, qui a lieu à l'automne, attire des du Conseil du Trésor. Le CMMV accorde lui aussi un appui sans réserve au plan d'action Faire place au changement, tout en soulignant la nécessité de réaliser les objectifs-repères ainsi que le mérite de mesures qui touchent par exemple la responsabilité des cadres, la création d'un bassin d'employés préqualifiés fondé sur les compétences et des nominations à un niveau plutôt qu'à un poste.

En somme, le gouvernement a reconnu l'importance et la nècessité de mettre sur pied une fonction publique qui reflète et représente pleinement la population du Canada dans toute sa diversité. C'est là la seule façon d'assurer que des services gouvernementaux de qualité sont disponibles de façon équitable pour tous les Canadiens; c'est aussi la seule façon d'assurer la viabilité et la continuité de la fonction publique du Canada. Il y a donc un sérieux travail de rattrapage à faire. Jamais dans l'histoire de la fonction publique canadienne n'a-t-on déployé un éventail aussi vaste et aussi complet de programmes et de mesures à l'égard d'un but unique en matrière de ressources humaines. On s'attend donc à ce que la mise en œuvre du plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale soit un franc succès.

Respecter nos

diversifiée et plus inclusive. priorités, conformément à l'engagement de créer une fonction publique plus du recrutement : un plan d'action qui définit la « diversité » parmi ses cinq du Conseil du Trésor, la CFP a élaboré le plan d'action intitulé Relever les défis visibles (et des autres groupes désignés). Enfin, en collaboration avec le Secrétariat de cerner les obstacles aux perspectives d'emploi pour les membres des minorités systèmes d'emploi pour les ministères et les organismes gouvernementaux afin de direction de la fonction publique. La CFP réalise également des Etudes des tous à promouvoir une plus grande diversité culturelle dans les rangs des cadres Programme de perfectionnement accélèré des cadres supérieurs – lesquels visent affectations de perfectionnement, le Programme de stagiaires en gestion et le perfectionnement des gestionnaires du gouvernement – le Programme cours et ratio 1 sur 5. La CFP administre également les principaux programmes de qui joue un rôle de premier plan concernant la réalisation de l'objectif repère du offre des programmes spéciaux, tels le Programme de recrutement postsecondaire, gouvernement par l'intermédiaire de ses bureaux de services régionaux, la CFP plus d'accorder son soutien aux activités de recrutement dans l'ensemble du La Commission de la fonction publique (CFP) joue également un rôle clé. En

Le Centre canadien de gestion, qui fournit des cours et des activités de formation et de perfectionnement professionnel aux gestionnaires de la fonction publique, offre plusieurs cours connexes, notamment le cours très coté, d'une durée de trois jours, Diversité : vision et leadership (accompagné du module d'apprentissage en ligne : Diversité : leadership en action). Ces programmes sont essentiels aux efforts que déploie le gouvernement dans l'ensemble de l'administration fédérale pour changer la culture organisationnelle.

Un comité de hauts fonctionnaires formé d'administrateurs généraux de ministères et d'organismes gouvernementaux parrainent les initiatives en matière de recrutement et de maintien en fonction. En juillet 2000, son sous-comité sur le recrutement a publié son rapport intitulé Recrutement et résultats. On peut y lire :

« En sa qualité de chef de la fonction publique, le greffier fera du recrutement et de la diversité un engagement permanent pour les sous-ministres, assorti d'objectifs véritables et inscrit dans leur contrat de rendement. Les sousministres et les autres leaders des ministères veilleront à ce responsabilités spécifiques qui complètent les leurs. Cela permettra d'obtenir une vaste responsabilisation qui s'applique à tous les gestionnaires embaucheurs. Tous les leaders de la fonction publique se prévaudront des autorisations spéciales prévues par la Loi et le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique pour faciliter le recrutement axé dans la fonction publique pour faciliter le recrutement axé

- Obtenir une expertise-conseil externe et demander un examen indépendant par un groupe consultatif externe pour toute la durée du plan d'action;
- Fournir aux ministères et aux organismes gouvernementaux des ressources financières additionnelles.

Pour faciliter la mise en œuvre du plan d'action, le Secrétariat du Conseil du Trésor a mis sur pied la Section de coordination de l'initiative Faire place au changement, dont le mandat est de fournir des conseils et de l'aide aux ministères et de coordonner les activités. Entre le moment de sa création en juin 2000 et la fin de l'exercice, la Section de coordination a organisé des séances sur la mise en réunions d'information des cadres et des néunions d'information auxquelles ont assisté des milliers de participants provenant de tous les ministères et organismes. L'objectif était de faire connaître les obligations des ministères en vertu de l'initiative Faire place au changement et de présenter des stratégies pour sa mise en œuvre. Au cours de la même période, la Section de coordination a distribué des milliers de trousses d'information des Faire place au changement comprenant le plan d'action, des fiches d'information des questions et réponses ainsi que des conseils pratiques à l'intention des gestionnaires concernant le recrutement, la promotion de la carrière et le maintien en fonction des employés membres des minorités visibles.

La Section de coordination a également inauguré un site Web et planifié une activité d'apprentissage d'envergure nationale dans la région de la capitale nationale, où des gestionnaires, des spécialistes en ressources humaines, des représentants des syndicats et des membres des minorités visibles partageront des histoires de réussite et des leçons apprises et examineront les défis et les perspectives à venir.

Enfin, la Section de coordination a géré l'allocation de quelque 5 millions de dollars à l'appui de projets entrepris par les ministères et organismes gouvernementaux pour mettre en œuvre le plan d'action.

Appui d'autres organismes centraux

D'autres sections du Secrétariat du Conseil du Trésor assument des responsabilités complémentaires en appui à l'initiative Faire place au changement. La Section des partenariats et du développement a pour mandat d'intégrer les connaissances des ministèrielles externes et de participer à l'examen et à l'élaboration des initiatives de Faire place au changement. La Section de la politique, de la planification et des rapports est chargée de recueillir, d'analyser et de diffuser les données, de collaborer avec les agents de négociation et d'assurer la liaison avec le Bureau du Conseil privé.

Respecter nos

Partie IV : Action dans l'ensemble du gouvernement

Chaque ministère et organisme s'emploie à servir la population multiculturelle du Canada selon la mission qui lui est propre. En outre, le gouvernement a pris d'importantes mesures qui s'appliquent à l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux. Avec la publication du cadre de gestion intitulé Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes, le gouvernement a annoncé son intention d'améliorer la qualité de la prestation des services en mettant l'accent sur les citoyens et sur des services axés sur les résultats, assurés par une fonction publique qui favorise l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et le respect de la diversité. Pour être en mesure de fournir un bon service à toute la population canadienne, reconnaît-on, la fonction publique doit être représentative de tous les Canadiens.

La Section de coordination de l'initiative Faire place au changement: faciliter la mise en œuvre du plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

Amener une des plus anciennes et des plus vastes institutions du Canada à adopter de nouvelles façons de faire et à participer à la création d'une main-d'œuvre entièrement représentative de la diversité canadienne, voilà un défi de taille. Néanmoins, le gouvernement s'est engagé à réaliser ces objectifs en approuvant, en juin 2000, le plan d'action quinquennal du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, intitulé Faire place au changement dans la fonction publique fédérale, intitulé Faire place au changement dans la fonction publique fédérale, intitulé Faire place au six principales recommandations que voici:

- Fixer un objectif-repère de recrutement d'une personne sur cinq provenant de minorités visibles et le même ratio de nomination dans la catégorie de la direction et à des postes de cadre;
- Au moyen d'un soutien à l'éducation et au recrutement, aider les ministères et les gestionnaires à atteindre l'objectif-repère;
- Orâce à la formation, au perfectionnement professionnel et au leadership, changer la culture organisationnelle afin d'y valoriser davantage l'équité et la diversité dans l'emploi en tant qu'éléments fondamentaux de la mission du gouvernement fédéral;
- Assurer le cadre de responsabilisation en y intégrant les objectifs-repères de l'initiative Faire place au changement en tant qu'engagements dans les objectifs de rendement des administrateurs généraux et en répartissant la responsabilité de la supervision de la mise en œuvre du plan d'action au Comité des hauts fonctionnaires et au Secrétariat du Conseil du Trésor; au Comité des hauts fonctionnaires et au Secrétariat du Conseil du Trésor;

offre. Au Conseil, en effet, la diversité culturelle est devenue une valeur fondamentale, et non un problème à résoudre. Le personnel du Conseil a tissé des liens significatifs avec des artistes et des organisations artistiques parmi les minorités visibles, élargissant ainsi le bassin de recrutement des bénéficiaires de subventions, des conseillers entre pairs, du personnel et des membres du conseil d'administration.

La Société Radio-Canada s'est particulièrement distinguée grâce à ses efforts soutenus pour favoriser la représentation de Canadiens aux origines aussi diverses que nombreuses à la radio et à la télévision. Les émissions Metro Movning de la station de radio anglaise de Toronto Radio One et Outfront, au réseau national, se sont mérité le Prix de la diversité 2001 décerné par la Canadian Association of Black Journalists. L'émission Culture Choc du Réseau de l'information ainsi que la série dramatique Jag, présentée à la télévision de l'information de la diversité canadienne.

L'engagement soutenu de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) visant l'embauche d'un plus grand nombre de candidats issus des communautés autochtones et des minorités visibles a produit des résultats manifestes. De membres d'une minorité visible a plus que quadruplé. La GRC compte adjourd'hui dans son effectif plus de 25 pour cent d'employés appartenant à l'un des groupes visés par les programmes d'équité en matière d'emploi.

D'autres résultats, plus difficiles à quantifier, aident néanmoins les fonctionnaires canadiens à redéfinir leur rôle dans le sens de l'amélioration. Les employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada ont fait remarquer qu'il leur est maintenant plus facile d'accomplir leur tâche en raison d'une meilleure communication et d'une meilleure collaboration avec les diverses communautés ethnoculturelles du Canada.

Respecter nos différences

Le projet Metropolis est un forum international innovateur qui étudie les phénomènes de l'immigration, de l'intégration et de la diversité dans la mouvance rapide des grands centres urbains. Avec la collaboration d'un consortium de ministères et d'organismes fédéraux, Citoyenneté et Immigration Canada a établi la composante canadienne du projet Metropolis afin d'améliorer le rapport entre la recherche universitaire et l'élaboration de politiques, et de favoriser les échanges d'idées entre les décideurs, les chercheurs, les gouvernements et les organisations non gouvernementales aur les questions de migration et d'établissement. Quatre centres d'excellence Metropolis ont été établis, soit à Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver.

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada appuie lui aussi la recherche sur des questions touchant la diversité de la population canadienne. Le Conseil contribue en effet à approfondir notre connaissance du multiculturalisme et des questions qui s'y rattachent en finançant des projets de recherche dans les universités. Quelques exemples de titres de ces travaux et rapports de recherche illustrent la gamme de thématiques qui peuvent être abordées: Entrepreneurship in the Chinese Diaspora; Mémoires de Lubumbashi: richesses d'une diversité; et Employment equity and the backlash effect: the geography of political culture in B.C. and Ontario. Le Conseil finance en outre les quatre centres d'excellence sur l'immigration et l'intégration, que nous venons de mentionner.

Il importe également de veiller à ce que les projets de recherche fassent appel à des chercheurs de divers horizons ethnoculturels. Depuis 1998, le Programme d'appui aux professeurs universitaires du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie encourage les universités à nommer des femmes à des postes conduisant à la permanence, dans les facultés de génie et de sciences. L'année dernière, l'admissibilité au programme a été élargie aux candidats autochtones, hommes et femmes.

Retombées à long terme des efforts
Plusieurs ministères et organismes fédéraux commencent à récolter les fruits
de leurs efforts constants depuis des années sur des questions ayant trait au
multiculturalisme. Que ce soit dans la composition de leur personnel, par le
succès de leurs programmes ou par les témoignages d'appréciation du public,
ces institutions constatent des résultats qui leur confirment que leurs efforts en
valent la peine.

De 1994 à 2000, le Conseil des arts du Canada a connu une augmentation du nombre des organisations qu'il finance de l'ordre de 85 pour cent. Cette augmentation est en bonne partie directement attribuable aux efforts déployés par le Conseil pour sensibiliser les artistes et les groupes de la relève issus des communautés autochtones et ethnoculturelles à la gamme des services qu'il

même genre tenu à Ottawa pour les jeunes Canadiens. Ces forums ont permis aux jeunes de préparer la position qu'ils présenteraient à la CMCR.

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) à lancé un nouveau programme destiné à favoriser les rapports entre les peuples autochtones du Canada et d'autres populations autochtones dans le monde. Le Programme de partenariat avec les peuples autochtones fournira 10 millions de dollars aur une période de quatre ans pour financer des partenariats entre les peuples autochtones du Canada et d'autres populations autochtones dans les pays partenaires de l'ACDI. Cette initiative vise également à accroître la représentation des Autochtones parmi le personnel de l'ACDI.

La Conférence internationale sur les enfants touchés par la guerre, financée par l'ACDI et tenue à Winnipeg, a accueilli 50 jeunes délégués, dont la moitié venaient de pays touchés par la guerre et l'autre moitié, du Canada. Parmi les participants canadiens, plusieurs étaient de jeunes Autochtones et plus des trois quarts étaient des jeunes nés dans des pays en guerre de l'Asie, de l'Afrique, de l'Amérique latine et du Moyen-Orient.

Le Centre de recherches pour le développement international a financé les activités innovatrices du Nunavut Youth Abroad Program, qui œuvre à promouvoir le leadership, l'épanouissement personnel, la sensibilisation transculturelle et le sens civique international parmi la jeunesse du nouveau territoire du Canada, en donnant à ces jeunes l'occasion de vivre une expérience différente dans le cadre de voyages et d'activités bénévoles. L'expérience acquise à l'étranger par les jeunes du Nunavut leur permet d'acquérir des compétences concrètes et d'obtenit des crédits d'études du niveau secondaire, grâce à des placements professionnels dans des localités partout au Canada et dans le monde.

Appui au multiculturalisme grâce à la recherche Les questions liées au multiculturalisme n'ont pas tous la même visibilité que l'équité en matière d'emploi ou la représentation linguistique. À toute fin pratique, cependant, ces questions doivent s'appuyer sur une solide base de recherche servant d'assise aux décisions. Plusieurs ministères et organismes fédéraux ont entrepris des analyses qualitatives et quantitatives qui, déjà, aident à fédéraux ont entrepris des analyses qualitatives et quantitatives qui, déjà, aident à

élaborer les politiques.

Dès sa première année d'activité, Communication Canada a tout de suite compris qu'il fallait tenir compte de la réalité multiculturelle du pays dans la conception et la prestation des programmes. Ses recherches visent à déterminer quels types de programmes seront les plus efficaces pour rejoindre tous les Canadiens et ont déjà donné lieu à un projet de portail Internet du gouvernement canadien à l'intention des nouveaux arrivants.

Respecter nos dittérences

pour se renseigner auprès de nos ministères et organismes gouvernementaux, la présence d'un personnel qui parle plusieurs langues et la collaboration d'employés qui connaissent bien d'autres cultures constituent un atout irremplaçable.

Au cours de la dernière décennie, Postes Canada internationale Itée a contribué à la modernisation des systèmes postaux de plus 50 pays, de la Corée au Guatemala, du Pakistan à la Belgique, du Liban à la Thaïlande. Le succès de cette organisation en tant que fournisseur de services international est directement attribuable à la diversité culturelle de son personnel qui, par sa connaissance des autres langues, permet de faciliter la liaison et les communications avec les gouvernements étrangers.

Des ministères et des organismes aussi différents que la Société d'assurance-dépôts du Canada, Énergie atomique du Canada limitée et Téléfilm Canada accueillent tous chaque année de nombreuses délégations de l'étranger. Ces organisations sont d'autant mieux en mesure d'accueillir ces visiteurs et de répondre à leurs attentes grâce à la diversité linguistique et culturelle de leur personnel. À Exportation et développement Canada, les employés ont reçu une formation concernant les mœurs commerciales et négociations interculturelles dans le but de faciliter leurs interventions auprès d'autres cultures, dans des pays aussi différents que la Hongrie ou les Philippines.

Unique en son genre, notre Loi sur le multiculturalisme canadien suscite chaque année environ une quinzaine de demandes de renseignements de la part de pays étrangers auprès de Patrimoine canadien, dont le personnel participe en plus chaque année à une bonne dizaine de présentations devant des délégations de gouvernements étrangers.

À l'instar de ses activités commerciales de plus en plus à des initiatives marché international, le Canada participe de plus en plus à des initiatives destinées à améliorer le sort des moins fortunés partout dans le monde. À cet égard, il faut mentionner la participation de plusieurs institutions fédérales à la Conférence mondiale contre le racisme (CMCR) qui s'est tenue cette année. Citoyenneté et Immigration Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Affaires indiennes et du Nord Canada, Patrimoine canadien ainsi que la Commission canadienne des droits de la personne ont tous canadien sinsi que la Commission canadienne des droits de la personne ont tous canadien ainsi que la Commission canadienne des droits de la personne ont tous canadiens afra canadiens de premier plan.

La division du multiculturalisme de Patrimoine canadien s'était activée bien avant la tenue de la Conférence mondiale contre le racisme, ayant mis en œuvre des initiatives antiracisme avec la participation de jeunes du Canada et de partout dans le monde, à savoir le Forum jeunesse international contre le racisme, tenu au pavillon du Canada à Expo 2000 à Hanovre, en Allemagne, et un autre du

Parcs Canada a réalisé plusieurs activités visant à mieux faire connaître l'histoire des Noirs en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. Dans le cadre de ces activités, la société d'État a mis en lumière l'histoire des communautés noires au lieu historique national de la Forteresse-de-Louisbourg de même que les données historiques concernant la vie de Mathieu Da Costa, un interprète et navigateur considéré comme la première personne de race noire à mettre le pied en terre canadienne.

Les musées et galeries d'art qui relèvent du fédéral ont eux aussi reconnu l'importance d'illustrer la vie actuelle, les artefacts et les œuvres des Canadiens de diverses origines pour que les visiteurs se reconnaissent dans leurs expositions. L'exposition de longue durée du Musée des sciences et de la technologie du Canada « Amours, délices et ménage : un clin d'oeil aux travaux ménagers » explore l'évolution et l'incidence des appareils ménagers. On y montre la cuisine d'un restaurant chinois, des ustensiles de cuisine italiens et indiens, une cave à d'un restaurant chinois, des ustensiles de cuisine italiens et indiens, une cave à vin italienne, un éventail de mets ethniques que l'on trouve au Canada ainsi que des photos de mariage de personnes de différentes communautés ethniques.

Au Musée de l'agriculture du Canada, les jeunes d'âge préscolaire ont pu élargir leurs horizons sur l'Asie orientale, la Bolivie et la Nouvelle-Zélande en visitant l'exposition « L'agriculture au Canada et dans le monde ». Cette exposition présente la vie d'enfants qui participent aux travaux agricoles, ce qui offre une perspective plus large sur l'agriculture et sur la vie des enfants dans d'autres pays.

Le Musée des beaux-arts du Canada ainsi que le Musée canadien de la photographie contemporaine ont exposé des œuvres d'artistes d'origines ethniques très variées. Un sculpteur africain, un graveur d'art inuit et un photographe canadien-chinois ne sont que certains des artistes qui ont été à l'honneur dans ces deux musées.

Au Musée canadien des civilisations, les visiteurs ont pu admirer une exposition sur l'expérience immigrante à travers les œuvres d'artistes canadiens d'origine arabe, une exposition de photographie par des artistes autochtones contemporains, un magasin typique d'Europe de l'Est à Winnipeg, ainsi que des tapisseries inuit. Dans la section du musée consacrée aux enfants, un programme de jeunes bénévoles ainsi qu'un Comité consultatif des jeunes encouragent la participation des enfants de diverses origines.

Un tour d'horizon

Expertise internationale Comme les institutions canadiennes développent de plus en plus de rapports sur la scène internationale, elles réalisent rapidement les avantages d'une main d'oeuvre diversifiée. En outre, lorsque des représentants d'autres pays viennent au Canada

Respecter nos différences

En 2000, le Programme a en outre organisé deux tables rondes réunissant des représentants d'organisations non gouvernementales, du secteur privé, des groupes jeunesse, des services de police et des gouvernements dans le but de déterminer des stratégies de lutte contre les activités motivées par la haine et les préjugés. Ces discussions ont débouché sur un Appel à l'action dans les domaines de la Internet, de l'application et de l'exécution de la loi, de l'éducation du public et de l'action communautaire, et des mesures législatives. Cet Appel à l'action a été lancé aux gouvernements, aux institutions, aux organisations communautaires et aux particuliers à tous les niveaux de la société canadienne.

Identité

Maintenir et valoriser notre patrimoine multiculturel du Canada d'aujourd'hui, s'enrichit et se raffine d'autant que nos institutions fédérales d'aujourd'hui, s'enrichit et se raffine d'autant que nos institutions fédérales déploient des efforts pour préserver l'histoire des communautés ethnoculturelles. Alors que, traditionnellement, on considérait que notre « histoire » se résumait à celle des immigrants français et anglais au Canada, on constate aujourd'hui que cette trame historique comporte de multiples ramifications, allant des nombreuses cultures autochtones préeuropéennes jusqu'aux immigrants et réfugiés d'aujourd'hui que qui arrivent de partout dans le monde. Si nous voulons comprendre et apprécier le Canada d'aujourd'hui, nous devons préserver et valoriser le patrimoine dont il a hèrité.

Les Archives nationales du Canada ont fait l'acquisition de nouveaux documents liés à diverses communautés ethniques. Mentionnons, entre autres, des entrevues avec des Canadiens ukrainiens d'allégeance communiste, les épreuves d'un documentaire concernant un criminel de guerre nazi, ainsi que des ajouts à une multiculturelle CFMT-TV. Ces acquisitions enrichissent les collections existantes et constituent une mine de renseignements pour les chercheurs ou pour quiconque désire approfondir ses connaissances sur les diverses communautés ethnoculturelles du pays.

Dans la série historique Le Canada, une histoire populaire, la télévision de la Société Radio-Canada a illustré des épisodes historiques ayant trait à diverses collectivités ethnoculturelles du Canada, tels que la dernière indienne Beothuk à Terre-Neuve, l'immigration chinoise dans l'Ouest canadien pl'internement des Canadiens japonais durant la Seconde Guerre mondiale. Présentés en marge de l'histoire qui nous est traditionnellement plus familière, ces épisodes historiques ont permis d'élargir la perspective des téléspectateurs sur l'histoire canadienne en leur présentant une nouvelle façon d'appréhender notre passé.

Un projet récent entrepris par l'Agence canadienne d'évaluation environnementale en collaboration avec des communautés autochtones en fournit un exemple. En travaillant en étroite collaboration avec de nombreux groupes autochtones, l'Agence arrive à mieux comprendre les incidences possibles de ses décisions et harmoniser les processus fédéraux avec les valeurs et les objectifs des collectivités autochtones. Au bout du compte, les préoccupations des Autochtones deviennent partie intégrante du processus décisionnel, puisque cette compréhension nouvelle des choses s'intègre aux activités régulières de l'organisation.

A la suite de vastes consultations et collaborations, le ministère de la Justice a mis au point la Grille intégrée d'analyse de la diversité et de l'égalité (GIADE). Cette grille sert à évaluer l'incidence des initiatives en matière de justice sur les peuples autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes. Le ministère du Solliciteur général entend lui aussi mettre cet outil à contribution dès le début de 2002.

Une politique sur l'égalité des sexes adoptée récemment par l'Agence canadienne de développement international illustre de quelle manière les activités de cette organisation sont menées conformément à une perspective multiculturelle. Cette politique insiste sur la nécessité de tenir compte de facteurs tels que la race et l'ethnicité pour arriver à une compréhension précise des rapports entre les hommes et les femmes dans une société donnée. Ces outils de la diversité permettent par conséquent d'améliorer l'efficience des projets, puisque seule une solide conséquent d'améliorer l'efficience des projets, puisque seule une solide conspéce.

Dans leur recherche de moyens permettant de mesurer les retombées de leurs activités sur les Canadiens de toutes origines culturelles, ces institutions ont créé de nombreux modèles servant à s'assurer que le gouvernement fournit bel et bien les services à tous les contribuables.

Promouvoir la diversité, le respect et l'interconnexion En collaboration avec de nombreuses organisations non gouvernementales et d'autres ordres de gouvernement, le gouvernement du Canada déploie des efforts afin d'encourager la plus grande acceptation possible de la diversité au Canada, nonobstant la race, la nationalité, la couleur, la religion, la langue, l'orientation sexuelle, l'incapacité mentale ou physique, ou l'âge.

Pas moins d'une dizaine de ministères et d'organismes fédéraux ont des lois, des politiques ou des activités concernant la haine et les préjugés. Le Programme du multiculturalisme a amorcé un dialogue interministèriel concernant une approche visant à combattre le racisme, la discrimination et la haine. Ces discussions permettront d'articuler des stratégies en appui à l'inclusion.



differences Respecter nos

l'inuktitut, l'innu eimun et le montagnais, en plus du français et de l'anglais. et communiqués de presse dans des langues autochtones telles que le naskapi, évaluation environnementale. De plus, l'Agence distribue au besoin ses publications à quel moment ils peuvent exprimer leurs préoccupations dans le cadre d'une

clairs et concis que possible. générales et les documents destinés au public afin d'assurer qu'ils soient aussi formation sur l'utilisation du langage clair et simple, et revoient les politiques organismes tels que l'Office national de l'énergie offrent à leurs employés de la dans une langue autre que le français ou l'anglais. Des ministères ainsi que des accessibles à tous les Canadiens, en particulier pour ceux qui sont plus à l'aise gouvernementales constitue une étape importante en vue de rendre celles-ci plus Le principe visant l'utilisation d'un langage simple dans les communications

relations avec les clients répond plus adéquatement aux besoins de ses clientèles. demande de financement qui l'accompagne, la section du renforcement et des nécessaire pour comprendre les lignes directrices et remplir le formulaire de programme de multiculturalisme. En déterminant le niveau d'alphabétisation question de l'accessibilité, a examiné la lisibilité des lignes directrices du et des programmes pour les peuples autochtones, également préoccupée par la A Patrimoine canadien, une section de la Direction générale du multiculturalisme

clarté et à la simplicité de ces produits. des communications gouvernementales, et d'accorder une grande attention à la l'alphabétisation au sein des communautés multiculturelles dans la conception première dans ce genre. L'étude a démontré la nécessité de tenir compte de concernant les communications gouvernementales et l'alphabétisation – une Communication Canada a mené une étude et organisé un forum connexe

De nouvelles façon de voir

avoir une incidence sur le public. mais une réalité sociale dont il faut tenir compte dans toute décision qui peut réévaluation, c'est que le multiculturalisme n'est pas un dossier spécial, qualité du service au public. Un des principaux constats résultant de cette serait opportun de réexaminer plusieurs notions traditionnelles concernant la Au sein des institutions fédérales du Canada, on réalise de plus en plus qu'il

population canadien ou bien sur un groupe en particulier. décision au regard de son incidence sur le plus large segment possible de la permet à une institution d'examiner toute politique, tout programme ou toute d'une façon toute différente. Cette grille de la diversité ou du multiculturalisme un peu comme des lentilles, en ce sens qu'ils permettent de percevoir le monde lignes directrices considérées comme des outils de la diversité. Ces outils sont A cette fin, de nombreux ministères et organismes ont élaboré un ensemble de

Reconnaissant que l'utilisation de langues autres que le français et l'anglais serait profitable pour les visiteurs de ses expositions, particulièrement ceux qui viennent de l'étranger, la Commission des champs de bataille nationaux a traduit la présentation de l'exposition multimédia Odvssée Canada en japonais et en espagnol. La vidéo promotionnelle d'Exportation et développement Canada est disponible en 11 langues, et ses brochures sont publiées en espagnol, en portugais et en mandarin, ainsi que dans les deux langues officielles du Canada.

Un forum organisé par un groupe communautaire chinois de Vancouver a donné lieu à deux initiatives lancées récemment par l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Le Comité consultatif asiatique des services douaniers a pour rôle de conseiller l'Agence sur les façons d'améliorer les services dispensés aux entreprises et aux voyageurs dans la région Asie-Pacifique. Dans le même souci d'améliorer le service à la clientèle, les Services frontaliers des douanes ont mis sur pied une unité dont les agents connaissent bien les coutumes et les langues de la région.

La nouvelle agence Communication Canada a produit des brochures qui ont été traduites dans neuf langues non officielles, ainsi qu'une série d'articles mensuels également traduits dans neuf langues non officielles et distribués dans 1 600 centres d'accès partout en Ontario. Pour mieux servir le public visiteur, le Musée canadien de la nature a publié ses plans d'exposition en espagnol, en allemand, en chinois et en japonais, en plus des deux langues officielles.

Des employés de Postes Canada parlent des langues aussi variées que le punjabi ou le portugais, le slave ou le serbe, l'italien ou l'inuvialuktun, de sorte qu'ils peuvent offrir le service à autant de Canadiens qu'il est possible, dans la langue de préférence du client. Certains bureaux de poste font la plus grande partie de leurs affaires dans la langue de la collectivité locale, que ce soit l'allemand dans les régions rurales du Manitoba ou le chinois dans les centres urbains de la mis en service des lignes téléphoniques de service à la clientèle, où les employés mis en service des lignes téléphoniques de service à la clientèle, où les employés un système de cartes sur lesquelles ont retrouve jusqu'à 18 langues différentes un système de cartes sur lesquelles ont retrouve jusqu'à 18 langues différentes même genre sur laquelle on trouve des traductions de l'expression « Faites même genre sur laquelle on trouve des traductions de l'expression « Faites connaissance avec votre facteur » en plusieurs langues a été distribuée aux clients pour les encourager à communiquer avec leur bureau de poste local.

Quiconque désire réellement consulter le public doit être en mesure de communiquer avec ce public dans sa langue, quelle qu'elle soit. Dans cette optique, l'Agence canadienne d'évaluation environnementale a publié un guide sur le rôle et les droits du public, qui explique à divers groupes ethniques de quelle manière et

Respecter nos différences

La question de la reconnaissance de l'éducation, des compétences et de l'expérience de travail acquises dans d'autres pays a suscité une attention considérable au Canada. Le débat concernant les titres de compétences étrangers revêt une importance accrue lorsqu'on constate que bon nombre d'immigrants instruits et compétents sont incapables de trouver du travail dans leur domaine professionnel parce que leurs titres de compétences ne sont reconnus ni par les employeurs ni par les associations professionnelles ou les organismes de réglementation du Canada.

Le Programme du multiculturalisme s'intéresse à cette question dans le cadre des efforts qu'il déploie en appui à l'élimination des obstacles qui empêchent les groupes ethnoculturels de participer pleinement à tous les aspects de la vie canadienne — y compris la vie économique. Les stratégies clés s'appuient sur faciliter la création et l'essor de mécanismes efficaces. En participant activement à titre de membre du Bureau fédéral-provincial-territorial sur l'accès aux professions et aux métiers, le Programme s'est employé à établir rapidement des réseaux et des partenariats pour s'attaquer à cette question complexe touchant plusieurs autorités législatives. Le Programme a travaillé en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et Développement des ressources d'intégration. Pour le Programme du multiculturalisme, les partenariats avec des intervenants clés en vue d'éliminer les obstacles à une participation équitable de intervenants clés en vue d'éliminer les obstacles à une participation équitable de tous les membres de la société canadienne sont au cœur de l'action.

Parler la langue du public en français et en anglais, plusieurs unités de travail déploient aussi tous les efforts nécessaires pour répondre aux besoins des Canadiens qui sont plus à l'aise dans d'autres langues. Que ce soit dans les grands centres urbains du pays – qui figurent parmi les villes les plus multiculturelles du monde –, ou dans les petites localités où les langues autochtones ou européennes sont la norme, les institutions fédérales reconnaissent l'importance d'offrir leurs services dans d'autres langues et de faire en sorte que leur documentation soit aussi accessible que possible. Grâce à des employés multilingues consciencieux et dévoués, de nombreux Canadiens reçoivent des services qui dépassent les attentes du public.

Au plus fort de la poussée épidémique de la fièvre aphteuse en Europe, l'Agence canadienne d'inspection des aliments a fait appel à ses agents d'ascendance asiatique pour effectuer des inspections éclairs dans le quartier chinois de Mancouver pour s'assurer que les fournisseurs se conformaient au règlement sur le commerce des viandes. De plus, des porte-parole de l'Agence ont donné à des médias ethniques des entrevues dans des langues non officielles sur des sujets rels que des rappels d'aliments et l'encéphalopathie bovine spongiforme, tels que des rappelée maladie de la vache folle.

Comme les effectifs multiculturels deviennent la norme plutôt que de rester l'exception, ainsi en va-t-il des initiatives en matière de formation au multiculturalisme.

A l'avant-garde de ce mouvement, le Centre canadien de gestion a intègré le module La diversité : vision et action à ses programmes de formation en gestion, afin de donner aux participants les outils nécessaires pour concevoir une vision et un plan d'action visant à instaurer une culture favorable à la diversité. Les fonctionnaires inscrits au Programme cours et affectations de perfectionnement ont fonctionnaires inscrits au Programme cours et affectations de perfectionnement ont canadien module intitulé Diversité, qui portait sur les peuples autochtones en canadienne des droits de la personne offre elle aussi de l'information et des conseils aux autres institutions à la recherche d'une expertise sur la gestion des milieux de travail multiculturels.

Postes Canada a ajouté un nouveau module intitulé Gèver la diversité aux programmes de perfectionnement de ses superviseurs régionaux. Le Bureau de la sécurité des transports du Canada a dispensé à tous ses employés et gestionnaires une séance de formation intitulée La diversité en milieu de travail. Ressources naturelles Canada (RMCan) a préparé le document Le guide du gestionnaire pour maturelles Canada (RMCan) a préparé le document Le guide du gestionnaire pour milieu de travail de choix, qui peut être consulté sur le site Web de l'équité en milieu de travail de choix, qui peut être consulté sur le site Web de l'équité en participé à des ateliers ayant pour titre Une Jonction publique englobante et Sensibilisation culturelle.

La Direction générale de la gestion de la diversité de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) élabore des politiques et des pratiques pour aider les gestionnaires à assurer l'encadrement d'un effectif de plus en plus diversifié. Cette direction générale travaille aussi de concert avec les centres de décision des divers services de la GRC pour veiller au maintien et à l'avancement des priorités en matière de diversifé.

Certaines institutions accordent même une plus grande importance à la gestion de la diversité puisqu'elles en font une obligation contractuelle. À la Commission de la fonction publique du Canada, les exigences touchant l'équité en emploi et la diversité ont été intégrées aux contrats de responsabilité des gestionnaires.

Il va sans dire qu'il reste encore beaucoup à faire pour accroître la diversité parmi les cadres de la fonction publique. En effet, un seul cadre supérieur sur 33 est membre d'une minorité visible, comparativement à une personne sur neuf dans la population en général, et à un employé sur 17 dans la fonction publique fédérale. Ces gestionnaires sont représentés de façon disproportionnée dans les domaines scientifiques et techniques.

Respecter nos différences

par exemple, s'associe au ministère de la Défense nationale pour financer la formation des Autochtones du Nord, en conformité des plans de formation permet aux habitants du Nord d'obtenir du travail dans les projets de maintien du réseau d'alerte avancé, dans les domaines de l'hygiène et du respect de l'environnement et du fonctionnement du matériel.

Justice sociale

Gérer un effectif en évolution de fonctionnaires de diverses origines ethnoculturelles ne cesse de s'accroître, les institutions fédérales portent une attention de plus en plus grande à la gestion d'un effectif dont les membres ne sont plus majoritairement d'origine anglaise ou française. Plusieurs ministères et organismes du gouvernement commencent à s'intéresser davantage à cette nouvelle réalité de leurs effectifs. Soucieux de donner l'exemple en matière d'égalité des chances pour les Canadiens et Canadiens de toutes origines, ils reconnaissent qu'il est important de répondre aux besoins de ces employés et de former les gestionnaires à cette nouvelle réalité du milieu de travail.

Pour être significatifs, les efforts pour répondre aux besoins d'un personnel multiculturel doivent être bien tangibles. Énergie atomique du Canada limitée a aménagé une salle de prière à l'intention des employés de confession islamique. Postes Canada a conçu un calendrier qui fournit des renseignements sur les diverses fêtes culturelles et religieuses que l'on célèbre au Canada et dans le monde. Ce calendrier a été distribué aux directeurs généraux des secteurs clés et a été également affiché sur le site intranet de la société.

Le Service correctionnel du Canada a établi un Groupe consultatif sur l'adaptation religieuse afin de mieux répondre aux besoins des détenus en matière de pratique religieuse, et Exportation et développement Canada a établi des lignes directrices pour permettre à ses employés d'observer certaines fêtes et pratiques religieuses.

Si importantes que soient ces initiatives en elles-mêmes, de nombreuses institutions fédérales réalisent aussi qu'elles n'ont de sens que si les gestionnaires possèdent les compétences nécessaires pour diriger un effectif de plus en plus diversifié. Par conséquent, ces institutions ont décidé d'accorder une plus grande importance aux séances de formation et au matériel didactique destinés à aider les gestionnaires à reconnaître, à faciliter et à célébrer les changements qui se produisent dans la fonction publique fédérale.

Bien que la formation concernant la diversité soit encore le plus souvent dispensée dans le cadre d'un atelier ou d'un séminaire unique, plusieurs ministères et organismes l'intègrent de plus en plus à la formation de base des gestionnaires.

À l'Agence canadienne de développement international, la Direction générale de l'Europe centrale et de l'Est maintient des liens étroits avec diverses communautés ethnoculturelles, tant au Canada que dans cette région de l'Europe. Entre autres avantages, ces relations permettent de bien saisir l'importance du respect des cultures à travers la complexité de la mosaïque ethnoculturelle des régions du caucase et de l'Asie centrale, où le Canada n'a pas vraiment la possibilité de recueillir l'information directement.

Un projet pilote de vidéoconférence entrepris par le Musée canadien de la nature permet le développement de relations étroites entre la localité d'Igloolik, au Nunavut, et les invités inuit ainsi que le personnel du musée à Ottawa dans le cadre de cours, de réunions formelles et d'échanges de renseignements. Le personnel du musée a prêté son concours pour la conception et la création d'un musée communautaire à Igloolik et la formation de trois résidents inuit concernant l'utilisation du système de vidéoconférence. Des résidents d'Igloolik participent l'utilisation du formation et de planification.

Reconnaissant qu'il a encore un rôle à jouer auprès des ex-détenus qui ont purgé leur peine d'emprisonnement, le Service correctionnel du Canada a publié un guide pour aider les détenus issus des communautés ethnoculturelles à réintégrer leur communauté d'appartenance. On y trouve des renseignements d'ordre financier, une section sur les services gouvernementaux ainsi que des notions de base concernant la mise sur pied d'une entreprise.

Le Centre de recherches pour le développement international a participé à la tenue d'une conférence intitulée Linking Indigenous Peoples' Knowledge and Western Science in Natural Resource Management, tenue à Chase (Colombie-Britannique). Cette conférence a réuni des gestionnaires des ressources naturelles et des gardiens des connaissances traditionnelles autochtones pour leur permettre d'échanger des points de vue sur la gestion durable des écosystèmes dans l'Intérieur sud de Colombie-Britannique.

Entretenir des rapports avec les communautés ethnoculturelles, cela signifie également faire des affaires avec celles-ci. À Téléfilm Canada, qui se donne pour mission d'appuyer le plus large éventail de cinéastes possible, on estime qu'en 2000-2001 plus de 40 productions télévisuelles et multimédias, c'est-à-dire plus d'un tiers des projets financés par la société, comportaient un volet multiculturel important. De plus, au moins un tiers des documentaires et 12 des longs métrages qu'elle a financés renferment une part de contenu multiethnique ou avaient fait appel à la participation de personnes de diverses origines ethniques.

Plusieurs institutions fédérales ont déployé des efforts particuliers pour passer des marchés avec des entreprises autochtones. Construction de Défense Canada,

Respecter nos

Les participants au Programme cours et affectations de perfectionnement, offert par le Centre canadien de gestion, passent une journée dans une communauté des Premières Nations ou une communauté inuit pour en apprendre davantage sur les défis et perspectives des résidents de ces collectivités et sur leur conception du rôle du gouvernement. Le Programme de stagiaires en gestion consacre cinq jours aux affaires autochtones afin de sensibiliser les participants aux peuples autochtones, aux questions autochtones, à l'autonomie gouvernementale et aux principes de leadership autochtones, à l'autonomie gouvernementale et aux principes de leadership autochtone, ainsi qu'à l'incidence de la situation des principes de leadership autochtone, ainsi qu'à l'incidence de la situation des gouvernement fédéral.

Les institutions qui produisent du matériel à grande diffusion représentant le peuple canadien ont une responsabilité particulière de veiller à ce que ces images reflètent de façon fidèle et précise la réalité multiculturelle du Canada. Ainsi, lorsque la Banque du Canada a dû déterminer les dessins des nouveaux billets de banque, l'équipe de conception de la monnaie s'est assurée que des groupes autochtones soient consultés dans le cadre du processus.

À l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt recrute chaque année des bénévoles issus de différentes communautés culturelles, et qui sont formés pour aider des particuliers au sein de leurs communautés à remplir leurs déclarations d'impôt. Plusieurs bureaux locaux de l'ADRC en font autant auprès des communautés autochtones.

Le Groupe de la politique correctionnelle autochtone du ministère du Solliciteur général est composé d'Autochtones représentant la plus grande diversité possible sur les plans géographique, linguistique et culturel. Les fonctionnaires du ministère consultent les communautés autochtones par petits groupes de discussion sur des questions telles que les mesures correctionnelles en milieu urbain et les stratégies de guérison communautaires. En partenariat avec le gouvernement de la Saskatchewan, le Service correctionnel du Canada et la Federation of Saskatchewan, le diaboré une stratégie quinquennale destinée auprès des collectivités, le ministère a élaboré une stratégie quinquennale destinée à améliorer les services correctionnels communautaires dans les collectivités autochtones de la Saskatchewan.

Plus de 400 des 700 détachements de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) sont appuyés par des groupes consultatifs communautaires fonctionnels qui ont pour rôle de cerner des problèmes fréquents dans les relations entre la police et la collectivité et d'y apporter des solutions; il existe également des groupes comparables à l'échelle provinciale. Sur le plan national, le Commissaire de la GRC peut compter sur l'appui du Comité consultatif sur les minorités visibles et du Comité consultatif national autochtone.

permis à des particuliers et à des groupes de participer aux préparatifs de la comférence en soumettant des recommandations dans leurs domaines de compétences particuliers. Ces recommandations ont fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'élaboration des points de vue du gouvernement canadien en vue d'une série de conférences internationales préparatoires à la d'interventions plus efficaces en matière d'éducation et d'information du public aur les questions de diversité et d'inclusion au Canada. Cette préoccupation est conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques conforme aux points de vue souvent exprimés dans d'autres forums et colloques denserte par conséquent une donnée importante pour établir les orientations publicultures du Programme du multiculturalisme du Canada, au moment où le gouvernement souligne, en 2001-2002, le 30e anniversaire de la Politique du multiculturalisme.

Le Secrétariat a également facilité l'importante participation de la jeunesse canadienne. Le Forum jeunesse international contre le racisme, qui a été présidé par la secrétaire d'État au Multiculturalisme, a permis à des jeunes de 15 pays de l'hémisphère occidental d'élaborer des recommandations pour combattre le racisme. Ce forum a été ultérieurement recomn comme réunion satellite de la CMCR, de sorte que ses conclusions ont été officiellement intégrées aux préparatifs de la conférence internationale et son rapport a été officiellement recomn par les Nations Unies et la délégation canadienne.

La Commission nationale des libérations conditionnelles a mis au point plusieurs moyens novateurs pour déterminer le profil exact de ces clientèles et rester en contact avec celles-ci. D'abord, un rapport statistique a permis de dresser un profil culturel de la population des détenus sous responsabilité fédérale et d'obtenir un tableau plus détaillé de la diversité de cette population, tant à l'échelle nationale que régionale. La Commission a également constitué, région par région, une liste des organismes de base populaire représentant les diverses communautés ethniques et une liste semblable des collectivités et organisations autochtones pour chacune des régions. La Commission se servira de ces listes pour annoncer les postes à pourvoir, dans l'espoir d'accroître ainsi le nombre de membres de minorités dans ses ranss

Par ailleurs, un nouveau comité composé de membres et d'employés de la Commission a été mis sur pied dans le but de déterminer et de mettre en œuvre des initiatives précises concernant la population des Afro-Canadiens dans la région de l'Atlantique. Les membres du comité ont rencontré les leaders communautaires pour connaître leurs préoccupations et élaborer une séance de formation à l'intention des membres et employés de la Commission.

Respecter nos différences

Lorsqu'un effectuent des sondages auprès des employés afin de déterminer la fédérales effectuent des sondages auprès des employés afin de déterminer la représentation de certains groupes précis et de cerner les capacités de ces employés. Alors que les résultats de ces sondages peuvent être utiles pour déterminer les capacités générales du personnel et évaluer les progrès accomplis au regard des objectifs d'équité en matière d'emploi, ils sont irremplaçables pour repérer les capacités uniques des employés issus des communautés ethnoculturelles. Que ce soit par leur maîtrise d'une langue étrangère, leur connaissance intime de la culture d'un autre pays ou leur participation à des organisations communautaires, précieux atout pour leur employeur. Un sondage mené par l'employeur à ce sujet permet d'assurer que ces talents soient mis à contribution afin de mieux servir le public canadien.

Dans un sondage administré par le Service correctionnel du Canada, plusieurs des questions posées aux employés portent sur des aspects démographiques dans le but de déterminer la diversité de l'effectif de l'organisation. Exportation et développement Canada lancera sa nouvelle base de données renfermera des renseignements sur une vaste gamme de compétences des employés, y compris leur connaissance des langues non officielles. Téléfilm Canada tient un inventaire des capacités linguistiques de son personnel en demandant à tous ses nouveaux employés de remplir un questionnaire à cette fin.

En collaboration avec les communautés pour les institutions qui dispensent leurs services à des communautés spécifiques, il est essentiel de bien connaître ces communautés afin de cibler les services vers les bonnes personnes, d'offrir des documents respectueux de la culture et de la langue du public cible et de répondre aux besoins de groupes particuliers. Ces institutions doivent recueillir ce genre de données d'un bout à l'autre du pays,

des grands centres urbains du Sud jusqu'aux petites localités du Grand Nord.

En 2000, le Programme du multiculturalisme s'est vu confier la responsabilité de superviser la préparation du Canada en vue de la Conférence mondiale contre le racisme (CMCR) convoquée par les Nations Unies, et qui s'est déroulée du 31 août au 7 septembre 2001 à Durban, en Afrique du Sud. Le Programme a mis sur pied le Secrétariat de la CMCR comme centre de coordination des questions sur pied le Secrétariat de la CMCR comme centre de coordination des questions

Le Secrétariat a mené un processus de consultation national auprès de plus de 1 000 représentants d'organisations non gouvernementales et de groupes communautaires, d'autres ministères fédéraux, et de porte-parole des administrations provinciales, territoriales et municipales. Ces consultations ont

et initiatives liées à la conférence et au suivi.

Dadhésion au multiculturalisme constitue un virage évident dans la philosophie des programmes de formation offerts par la Gendarmerie royale du Canada. En effet, la diversité, le multiculturalisme et les relations raciales, auparavant considérés comme des questions spécialisées, sont aujourd'hui partie intégrante de tous les cours et programmes de formation et de perfectionnement, tant ceux qui s'adressent aux cadets en formation à l'école de police que ceux destinés aux gestionnaires inscrits au Collège canadien de police.

Le Centre canadien de gestion a tenu une première session d'orientation destinée aux neuf première participants d'un projet pilote ayant pour but d'accroître la représentation des minorités visibles au niveau des cadres supérieurs de la fonction publique. Les participants qui souhaitent obtenir de l'aide pour faciliter leur transition du secteur privé au secteur public peuvent compter sur un groupe de soutien supervisé par un expert-conseil issu d'une minorité visible.

De plus en plus de ministères et d'organismes nomment des gestionnaires supérieurs en tant que « champions », lesquels sont chargés de tenir parmi les priorités de l'organisation les questions d'équité en emploi, y compris en ce qui concerne les minorités visibles et les Autochtones. Au ministère de la Justice, groupes désignés. Parmi leurs nombreuses responsabilités, ils sont entre autres chargés de conseiller la haute direction, de superviser les comités de l'équité en matière d'emploi et de veiller à ce que les questions d'équité soient prises en compte dans l'élaboration de toute nouvelle politique ou nouveau programme touchant les ressources humaines.

A Ressources naturelles Canada, un sous-ministre adjoint qui a été nommé champion de l'équité en emploi et de la diversité assume un rôle semblable. Des champions de l'équité en matière d'emploi ont également été nommés au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ainsi qu'à la Commission de la fonction publique du Canada.

Dans le passé, les efforts de recrutement de candidats appartenant aux communautés culturelles étaient souvent compromis du fait que ceux-ci avaient davantage tendance à quitter l'organisation que les autres employés. À la demande impérieuse de son comité d'orientation sur l'équité en matière d'emploi, le ministère de la Justice a décidé de dresser un profil plus précis des attitudes de ses employés en rétablissement son programme d'entrevues de fin de service. Auparavant, ces entrevues de fin d'emploi permettaient en effet d'obtenir des renseignements précieux sur les raisons incitant les membres des minorités visibles et les Autochtones à quitter en plus grand nombre leur emploi au ministère; de telles entrevues devraient permettre de trouver des solutions pour favoriset le maintien en poste de ces employés dans les années à venir.

Respecter nos

Pour de nombreux professionnels qui immigrent au Canada, une des difficultés majeures est de faire reconnaître leurs titres de compétences. Énergie atomique du Canada limitée (EACL) utilise les services d'éducation comparée de l'Université de Toronto pour évaluer les diplômes et niveaux d'éducation étrangers, ce qui attendent la reconnaissance de leur titre de compétence en Ontario, où se trouve le siège social d'EACL, soient embauchés dans des postes de technicien durant cette période d'attente.

Les services de radio et de télévision anglaises de Radio-Canada continuent à déployer des efforts afin de mieux refléter la diversité de leurs auditoires dans les activités d'antenne. À Vancouver, un chroniqueur indo-canadien commente les questions intéressant cette communauté ethnoculturelle dans le cadre de l'émission matinale de la chaîne Radio One, et la télévision de la CBC, le réseau de télévision anglaise de Radio-Canada, commandite un nouveau programme de bourses d'études destiné à mettre en valeur les talents locaux appartenant aux groupes désignés en embauchant des stagiaires pour la production des émissions régionales et nationales.

À Ottawa, des membres des communautés ethniques sont jumelés à des employés de la chaîne radiophonique de la CBC pour apporter de nouveaux contenus aux émissions, et un camp d'été radiophonique vise le perfectionnement des pigistes des concerts de la chaîne radiophonique a contribué à la conception et à la production de disques compacts d'artistes tels que Daniel Kasongo et son groupe de percussions africaines Batimbo. Par ailleurs, l'émission *Showcase* du réseau national de télévision de la CBC a sélectionné les œuvres de trois dramaturges national de télévision de la CBC a sélectionné les œuvres de trois dramaturges national de télévision de la CBC a sélectionné les œuvres de trois dramaturges national de télévision de la CBC a sélectionné les œuvres de trois dramaturges production au Centre canadien de radiodiffusion à Toronto.

Dans la même ligne d'idées, une initiative de Parcs Canada visant à promouvoir les lieux historiques nationaux dans les médias ethniques a tout naturellement débouché sur le recrutement d'employés issus des communautés ethnoculturelles. Dans le cadre du projet Jeunes reporters du Canada, huit participants et participantes issus des minorités visibles de la région de Montréal ont été embauchés pour travailler durant une période de 10 semaines dans des parcs et articles qu'ils ont préparés pour leurs médias ethniques locaux ont permis de articles qu'ils ont préparés pour leurs médias ethniques locaux ont permis de mieux faire connaître les services de Parcs Canada auprès des communautés libanaise, vietnamienne et haitienne de la région de Montréal. En outre, deux des participants à ce projet ont été embauchés comme guides-interprètes à des lieux historiques.

DIVERSITÉ DU CANADA

institutions fédérales profitent de leurs efforts jusqu'à maintenant, et on brosse sommairement un portrait de l'avenir.

Participation civique

Vers une fonction publique à l'image de la diversité canadienne Pour offrir au public le meilleur service possible, les ministères et organismes fiédéraux doivent pouvoir compter sur un personnel représentairf de la diversité de la population qu'ils servent. En d'autres mots, les citoyens et citoyennes de diverses origines ethnoculturelles se sentiront plus étroitement liés à une administration congines ethnoculturelles se sentiront plus étroitement liés à une administration congines ethnoculturelles se sentiront plus étroitement liés à une administration congines l'énonce la Loi sur le multiculturalisme canadien, « [les] institutions fédérales [ont] l'obligation de faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ».

Depuis plusieurs années, ces institutions déploient des efforts pour rechercher, embaucher et maintenir en poste des employés d'origines culturelles très diverses, portant une attention particulière au recrutement de candidats issus des communautés autochtones et des minorités visibles. Lorsque de telles candidatures sont en trop petit nombre, plusieurs ministères et organismes mettent au point des moyens innovateurs pour susciter leur intérêt. Et lentement mais sûrement, ces efforts commencent à donner des résultats.

À l'Agence canadienne de développement international (ACDI), le projet Transformation de demain a permis de créer huit emplois d'été pour des étudiants autochtones au sein de ses services. L'Agence a ensuite offert à ces activités des emplois de niveau professionnel et la possibilité de participer à des activités de recherche menées en appui aux programmes de l'ACDI concernant les populations autochtones.

Dans le cadre du plan d'action Faive place au changement, la Commission de la fonction publique a entrepris un processus d'une durée de trois ans visant l'embauche d'environ 12 employés issus des minorités visibles au Manitoba. En collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, la Commission a entrepris de sensibiliser les nouveaux citoyens à l'emploi dans la fonction publique en distribuant, lors des cérémonies d'octroi de la citoyenneté, une brochure expliquant les avantages d'une carrière à la fonction publique et décrivant les divers programmes de recrutement. La Commission a également coordonné la tenue d'un salon de l'équité en emploi, auquel ont participé plus de 6 000 membres des groupes désignés, et a offert à d'éventuels candidats issus des minorités visibles des ateliers, des services de counselling, d'aide à la rédaction d'un curriculum vitae et de préparation aux entrevues d'emploi au sein de l'administration fédérale.



Respecter nos

Partie III : Résultats dans l'ensemble de la fonction publique du Canada

La politique canadienne du multiculturalisme reconnaît qu'une société cohésive et inclusive suppose le respect de tous les groupes ethniques ainsi que la plus grande participation possible de tous les citoyens et citoyennes à la vie de la collectivité. Les principes directeurs de cette politique sont énoncés dans la Loi sur le multiculturalisme canadien, mais l'esprit de la politique est présent dans plusieurs autres textes de loi fédéraux.

Le plus important d'entre eux est la Constitution, qui énonce que tous les Canadiens doivent être à l'abri de la discrimination. Elle souligne l'importance de préserver et de valoriser notre patrimoine multiculturel et reconnaît les droits des peuples autochtones du Canada. D'autres textes de loi, notamment la Loi sur les langues officielles, la Loi sur la citoyenneté et la Loi canadienne sur les droits de la personne, appuient et protègent aussi la diversité canadienne.

Des éléments de ces divers textes de loi se conjuguent et servent ainsi de point d'appui à la mise en oeuvre de la Politique du multiculturalisme; ce sont aussi ces éléments qui forment la trame des objectifs courants du Programme : la participation civique, la justice sociale et l'identité.

La participation civique est l'objectif qui consiste à encourager, au sein d'une population canadienne diversifiée, un niveau d'activité de la part des citoyens et citoyennes, leur offrant la capacité et l'occasion de façonner l'avenir de leur communauté et de leur pays.

La justice sociale suppose l'édification d'une société qui garantit à tous et à toutes un traitement juste et équitable, en plus de répondre aux besoins des Canadiennes et Canadiennes de toutes origines ethniques, culturelles, religieuses, linguistiques et raciales et de respecter leur dignité.

L'identité consiste à promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle, instaurant chez des citoyens et citoyennes aux antécédents variés un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada.

La présente section du rapport met en lumière les progrès réalisés dans les ministères et organismes du gouvernement fédéral au regard de ces objectifs. Il va sans dire que les réalisations accomplies dans le sens d'un de ces objectifs ont des répercussions en rapport avec les autres objectifs; les progrès en matière de justice sociale supposent inévitablement des possibilités accrues en ce qui concerne la participation civique, alors que les progrès en matière de participation civique constituent un apport important pour susciter un sentiment d'identité. Dans la dernière partie on fait le tour de manières avec lesquelles des d'identité. Dans la dernière partie on fait le tour de manières avec lesquelles des

DIVERSITÉ DU CANADA

Afin d'enrichir l'examen et l'analyse des rapports soumis par les ministères et organismes de la fonction publique du Canada, plusieurs ministères et organismes ont été sélectionnés aux fins d'un examen plus approfondi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor, et plus précisément l'unité de coordination Faire place au changement, a lancé en 2000-2001 une importante initiative pour appliquer les recommandations du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique de travail sur la participation des minorités visibles le visage même de la fonction publique au cours des années qui viennent de tayon à refléter pleinement la diversité culturelle du Canada. Nous avons mené des entrevues auprès de représentants de l'unité de coordination Faire place au changement et de représentants de l'unité de coordination Faire place au changement et de représentants des organisations associées à cette initiative, tels changement et de représentants des organisations associées à cette initiative, tels la Commission canadienne des droits de la personne, le Conseil national des minorités visibles et Statistique Canada.

De plus, des examens plus en profondeur, comprenant des entrevues avec des représentants des organisations, ont été réalisés concernant les initiatives clés entreprises en 2000-2001 par le ministère de la Justice, Citoyenneté et Immigration Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télècommunications canadiennes et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Les projets réalisés par ces organisations illustrent le genre de résultats qui peuvent être atteints dans le cadre d'une approche globale visant l'application des dispositions et des principes énoncés dans la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Une analyse des activités connexes entreprises au sein de la fonction publique fédérale fait apparaître non seulement les progrès réalisés pour mieux refléter et mieux servir la diversité canadienne, mais aussi la promesse d'un avenir où le multiculturalisme sera une composante pleinement intégrée et valorisée de la société canadienne.

Respecter nos

Partie II: L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les ministères et organismes fédéraux du Canada – Introduction

La réponse des ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada aux défis et perspectives que présente la composition multiculturelle de la société canadienne peut se résumer par le double thème de l'analyse de rentabilisation et de la recherche de résultats. La pleine inclusion de tous les groupes ethniques, linguistiques, raciaux, culturels et religieux dans tous les aspects de la société canadienne n'est pas uniquement une question de droits de la personne enchâssés dans la législation fédérale, mais elle représente aussi pour le Canada une solide base de ressources humaines diversifiées et compétentes qui nous confère un avantage concurrentiel dans l'économie mondiale d'aujourd'hui.

Pour offrir des services de qualité à toute la population canadienne, nos institutions doivent refléter et représenter la réalité multiculturelle du Canada d'aujourd'hui. La participation et l'inclusion des communautés ethnoculturelles sont considérées comme des conditions essentielles à la crédibilité, à la pertinence et à l'efficacité des institutions. Celles dont les clientèles ou le personnel ne reflètent pas l'ensemble de la mosaïque ethnoculturelle du Canada risquent fort de s'aliéner un large segment de la population et, partant, de passer à côté de la mission qui leur est assignée.

Reconnaissant la réalité sociale d'aujourd'hui, les chefs de file progressistes cherchent à atteindre des résultats qui prennent la forme de mesures de la qualité des services dispensés et de chiffres concernant le recrutement et le maintien en poste du personnel. Ils portent une grande attention aux résultats des initiatives et activités entreprises plutôt qu'uniquement aux activités elles-mêmes.

On a demandé aux responsables de ces ministères, organismes et sociétés d'Etat de rendre compte des changements et des améliorations apportés aux programmes et services offerts par leurs organisations. On leur a demandé ce qui les avait motivés à concevoir et à mettre en œuvre des changements dans les façons de faire habituelles de leur organisation. On leur a aussi demandé de quelle manière si les résultats de leurs projets avaient été mesurés, et de quelle manière. Et on leur a demandé enfin de dégager des paramètres qu'ils considéraient comme des facteurs clès de réussite, lesquels sont décrits plus loin. Le rapport examine les résultats atteints dans quatre grands domaines d'activité : les politiques et programmes, la recherche, les services, et la participation représentative. Ce sont les résultats à long terme qui sont mesurés, mais chaque réussite ponctuelle enregistrée nous rapproche un peu plus de notre objectif.

DIVERSITÉ DU CANADA

contribuent à bâtir une société plus englobante et plus cohésive où tous les citoyens et citoyennes ressentent un attachement et un sentiment d'appartenance à leur pays, le Canada.

Je suis heureuse de présenter ce rapport sur les réalisations des institutions du gouvernement du Canada en 2000-2001. En ma nouvelle qualité de secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme), je suis enthousiaste à l'idée de travailler en collaboration avec les autres ministères et organismes fédéraux, ainsi qu'avec le Programme du multiculturalisme et tous les secteurs du portefeuille du Patrimoine canadien, pour continuer à promouvoir les avantages de la diversité culturelle pour le Canada et à élaborer des outils adéquats de mesure des progrès, au cours des années qui viennent. J'ose espérer que le prochain rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien, qui sera déposé pour l'exercice 2001-2002, nous fera progresser plus conte dans cette direction.

La secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Rankte Bradshaw

Respecter nos différences

parmi les autres pays du monde en ce qui concerne la qualité de vie. Toutefois, il ne saurait être question de nous reposer sur nos lauriers tant que des citoyens et des citoyennes de notre pays continuent à faire face à des obstacles systémiques et sont défavorisés ou exclus, en tout état de cause uniquement en raison de leur race ou de leur religion, de leurs origines ethniques ou culturelles. Pour espérer réaliser un changement durable, nous devons disposer d'indicateurs montrant de façon exacte et précise dans quelle mesure le Canada constitue effectivement une société inclusive. Nous estimons que, pour mettre au point un ensemble d'outils de cette sorte, nos partenaires fédéraux ont un rôle important à diversité dans leurs activités quotidiennes. Les ministères qui œuvrent au service des Canadiens de même que les ministères à vocation internationale doivent participer à ce processus.

Coup d'oeil sur le présent rapport

inėgalitės systėmiques. changement institutionnel est une première étape à franchir en vue d'éliminer les décrites dans ce rapport peuvent s'appliquer à tous les secteurs de la société. Le gouvernementales, au secteur privé et aux particuliers. Plusieurs des pratiques également aux autres administrations gouvernementales, aux organisations non organismes et sociétés d'Etat relevant du gouvernement du Canada, mais le présent rapport fournissent des leçons utiles non seulement aux ministères, nécessaires au sein des institutions fédérales. Les renseignements contenus dans comme un fait accompli, bien conscients que des mesures ciblées sont encore l'administration gouvernementale, mais d'aucune façon nous ne le considérons activités régulières. Nous sommes fiers de ce changement d'attitude au sein de de quelle manière ces changements ont été intégrés de façon permanente à leurs leurs services en réponse à la diversité croissante de la population canadienne, et institutions fédérales ont apportés à leurs politiques, à leurs programmes et à pour l'exercice 2000-2001 décrit les changements et les améliorations que certaines Ce rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien

Ce rapport annuel prend appui sur celui de l'année dernière alors que, plutôt que de nous limiter à énumérer les faits et gestes des ministères, organismes et sociétés d'État, nous nous étions attachés à examiner les changements que ceux-ci entraînent dans la vie des Canadiens. Nous continuons à inciter les institutions fédérales à réunir des données indiquant dans quelle mesure leurs activités traduisent et respectent la diversité croissante du pays sur les plans ethnique, racial, linguistique et religieux, et de quelle manière elles y répondent, ainsi qu'à mettre au point des politiques et des programmes qui appuient la diversité du Canada. Nous mettrons ici en lumière des idées et des initiatives novatrices, c'est-à-dire des « pratiques exemplaires », qui permettent non seulement de c'est-à-dire des « pratiques exemplaires », qui permettent non seulement de c'est-à-dire des « pratiques exemplaires », qui permettent non seulement de relever les défis que pose une société hétérogène, mais qui du même coup

DIVERSITÉ DU CANADA

Supprimer les obstacles à la pleine inclusion

Par conséquent, la diversité canadienne constitue un éventail allant des peuples autochtones qui occupaient ce territoire bien avant la naissance du Canada jusqu'aux nouveaux arrivants qui ont besoin d'aide pour s'intégret à notre société et profiter des avantages liés à la vie au Canada; elle englobe également les Canadiens de deuxième ou troisième génération qui appartiennent à ce que nous appelons des « communautés établies », mais qui rencontrent encore de nos jours des obstacles entravant leur droit de participer pleinement à la vie de notre société.

dans l'élaboration des politiques. encourager les responsables à tous les niveaux à tenir compte de ces données auxquels se heurtent un bon nombre de Canadiens et de Canadiennes, et à renseignements cohérents et fiables concernant les obstacles systémiques prenons pour y parvenir consiste à rassembler et à diffuser des données et des son plein potentiel comme membre actif de la société. Un des moyens que nous efforts afin de permettre à chaque Canadien et à chaque Canadienne d'atteindre sociale, économique, politique et culturelle du Canada; et nous déployons des entravent la pleine participation de certains Canadiens et Canadiennes à la vie années, le gouvernement joue un rôle directeur pour repérer les obstacles qui assujettis aux mêmes devoirs, obligations et responsabilités. » Depuis bien des jouissent d'un statut égal, ont les mêmes droits, pouvoirs et avantages et sont Politique du multiculturalisme, « tous les Canadiens, de naissance ou par choix, la participation civique et l'appui de la diversité culturelle. En vertu de la enracinée dans un cadre d'action général englobant les droits de la personne, L'approche canadienne de la diversité a évolué avec le temps mais elle est

Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien cherche, de concert avec des partenaires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement, à identifier les lacunes au chapitre des études et des données existantes et à proposer des thématiques qui devraient faire l'objet de recherches ciblées. Le gouvernement du Canada met sur pied des projets, tant au sein des institutions fédérales qu'avec des partenaires de l'extérieur, qui visent une intégration stratégique de ces données de recherche au processus d'élaboration des politiques. Plusieurs de ces projets sont cofinancés par plusieurs ministères fédéraux et regroupent des spécialistes de la recherche et des responsables des politiques de façon que des données pertinentes et cohérentes servent à éclairer et à orienter ce processus d'élaboration des politiques.

Nous devons par ailleurs améliorer notre capacité de déterminer précisément dans quelle mesure le respect de la diversité ethnoculturelle avantage le Canada, tant au plan intérieur que sur la scène internationale. Certains estiment que le meilleur indicateur à cet égard est la place enviable que le Canada se mérite

Respecter nos différences

La diversité canadienne au fil de l'histoire

Depuis des temps immémoriaux, ce territoire qui allait devenir notre pays était habité par une diversité de groupes humains, diversité cependant bien loin encore de celle que l'on connaît aujourd'hui. Au moment de l'établissement des Européens, bien avant la naissance du Canada actuel, ce territoire était en effet habité par plus de 56 nations autochtones différentes parlant plus d'une trentaine de langues. Tout au long de cette période coloniale, qui vit s'établir des populations francophones puis anglophones, plusieurs de ces collectivités affichaient des différences culturelles. Les origines de la communauté noire de la région du Canada atlantique remontent au milieu du XVIIIe siècle. Depuis la fondation de ce fait leur pays d'appartenance : d'abord des gens originaires de l'Europe puis, peu pays en 1867, plus de 14 millions de personnes ont immigré au Canada et en ont fait leur pays d'appartenance : d'abord des gens originaires de l'Europe puis, peu l'éventail de la diversité ethnique, raciale et religieuse de la population canadienne.

Les types d'immigration et de peuplement qui ont marqué la deuxième moitié du XX° siècle ont fait du Canada un microcosme de la diversité ethnique, raciale, linguistique et religieuse que l'on trouve à travers le monde. Depuis les années soixante-dix en particulier, la diversité canadienne s'est grandement accrue, et s'est rapidement accentuée au cours de la dernière décennie, les données du recensement indiquant une proportion sans cesse croissante de Canadiens déclarant des origines ethniques multiples. En 1996, année du recensement publié le plus récent, 44 % des Canadiens ont déclaré au moins une origine ethnique autre que « canadienne » ou que les ethnicités « traditionnelles » britannique ou française. Cette proportion atteint 50 % dans le cas des jeunes Canadiens âgés de moins de 25 ans.

Aujourd'hui, la nopulation du Canada est plus diversifiée qu'elle ne l'a jamais été auparavant, tendance qui se maintiendra et ira en s'accélérant. Nous savons que, même seulement pour maintenir les normes de qualité de vie que nous connaissons au Canada, nous devons compter sur un bassin de plus en plus vaste de compétences et de talents, et l'immigration continuera à assurer que nous ayons les ressources nécessaires. Dans le contexte de concurrence internationale que l'on connaît aujourd'hui, le Canada doit se distinguer en tant que pays où les citoyens ont le désir de vivre, de prospèrer et surtout d'y établir des racines et des attaches. Tous les Canadiens peuvent et devraient contribuer à cet objectif, des attaches. Tous les Canadiens peuvent et devraient contribuer à cet objectif, qu'ils soient parmi ceux qui servent le public d'une manière ou d'une autre, ou qui sont des membres actifs au sein de leur collectivité.

DIVERSITÉ DU CANADA

Partie I: Introduction

La politique canadienne du multiculturalisme

Le 8 octobre 1971, le Canada devenait le premier pays à adopter une politique officielle de multiculturalisme. La Loi sur le multiculturalisme canadien, adoptée en 1988, a réaffirmé que le multiculturalisme constituait une caractéristique fondamentale de la société canadienne. Au terme de trois décennies d'efforts déployés dans ce cadre de travail, il est important d'examiner comment nos politiques, nos pratiques et nos programmes se sont adaptés et ont évolué de façon à reconnaître et à refléter la diversité croissante de la société canadienne.

Aujourd'hui, le multiculturalisme demeure un élément essentiel de l'identité nationale du Canada. Aujourd'hui comme au début des années soixante-dix, notre politique du multiculturalisme favorise les échanges réciproques entre les groupes et aide les membres des communautés ethnoculturelles à aurmonter les obstacles à leur pleine participation à tous les aspects de la société canadienne.

Au fil des ans, cette politique a contribué à l'ensemble des politiques sociales en favorisant l'égalité et la compréhension interculturelle, en contribuant à éliminer le racisme et la discrimination, en aidant les institutions à devenir plus attentives à la diversité canadienne et en veillant à ce que tous les citoyens et citoyennes notre patrimoine et la société canadienne. En encourageant la préservation de principe selon lequel on peut être fier d'être Canadien tout en chérissant ses origines. Tous, nous sentons un attachement profond aux diverses facettes de notre identité, qu'elles soient de nature régionale, linguistique, religieuse, culturelle ou étmiliale. Les valeurs que nous partageons sont bien plus importantes que nos diffèrences.

Le multiculturalisme reste toujours aujourd'hui partie intégrante des efforts que nous déployons pour susciter et entretenir cette idée du pays. La politique fédérale repose sur la conviction que la diversité est une réalité importante aux yeux de tous les Canadiens et que nous devons exprimer fidèlement ce que nous sommes, ici même au Canada comme à l'étranger. Relier les Canadiens les uns aux autres entre eux signifie jeter des ponts enjambant les différences et les distances, approfondir notre compréhension les uns des autres et des valeurs que nous partageons. Le multiculturalisme contribue à la cohésion sociale parce qu'il suscite un climat de confiance où le patrimoine multiculturel des Canadiens est considéré comme une richesse commune qu'il faut préserver, et où chaque citoyen et citoyenne a voix au chapitre et a la possibilité de contribuer librement à l'épanouissement collectif. Il s'agit d'un processus en évolution qui s'inscrit dans le cadre de l'établissement d'une citoyennete dynamique et partagée.

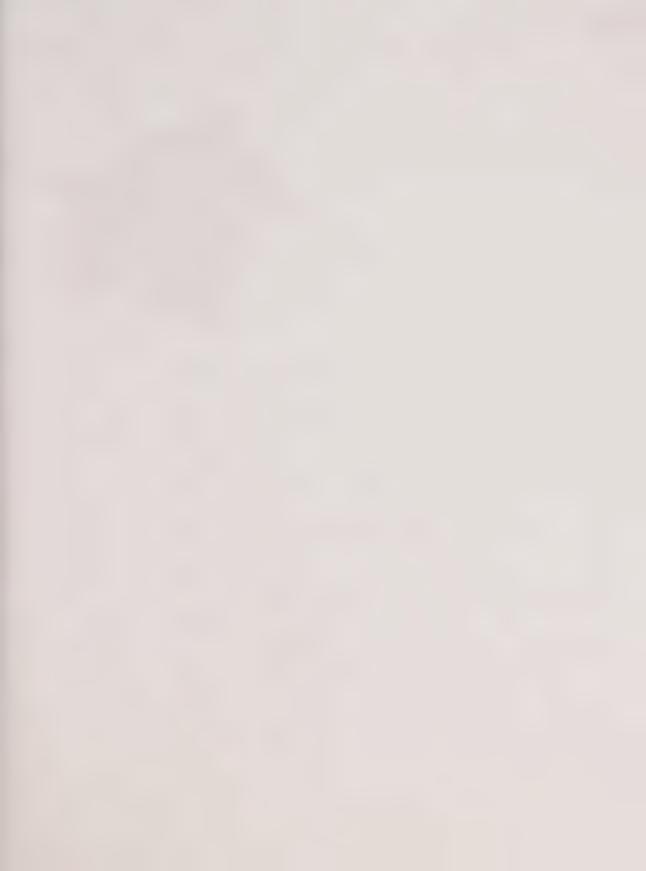
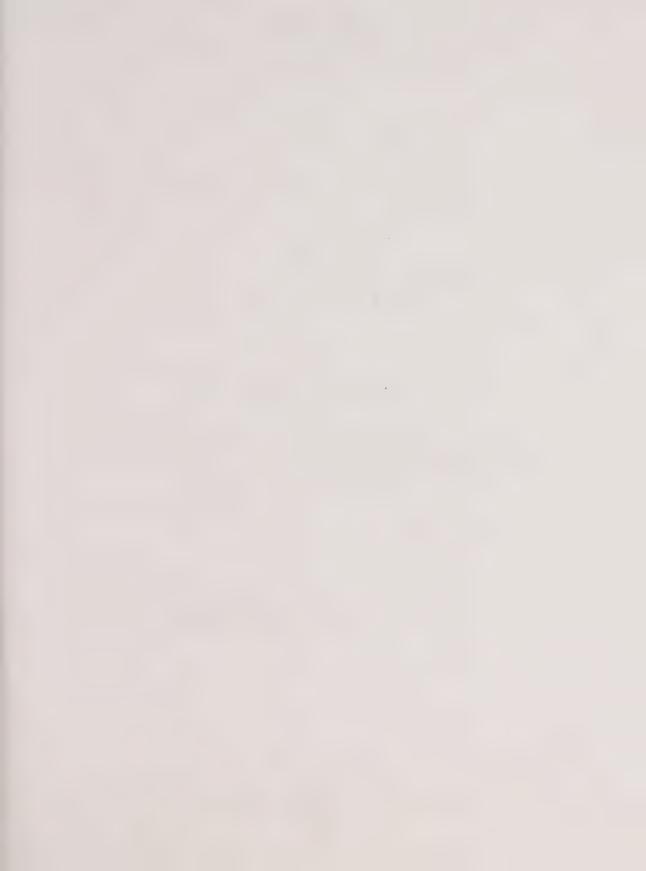


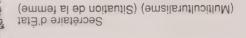
Table des matières

itzni zah yahul	Z saleráhát znoititti	9
Annexe A:	Vers une gestion axée sur les résultats au Programme du multiculturalisme Un an après	S
Partie VII:	Une occasion à saisir, un avenir à bâtir	6
Partie VI:	Les facteurs de réussite	t
Partie V :	Approches choisies par les ministères et organismes – Satiques exemplaires ministères et organismes – Satiques exemplaires ministères et organismes – Satiques exemplaires – Satiques et organismes – Satiques	E
: VI sirrie IV :	Action dans l'ensemble du gouvernement	8
Partie III :	Résultats dans l'ensemble de la fonction publique du Canada	8
: II əirric	L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les ministères et organismes fédéraux du Canada – Introduction	9
Partie I:	Introduction	I





Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)





Offawa, Canada K1A 0M5

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson Gouverneure générale du Canada Rideau Hall I, promenade Sussex Ottawa (Ontario) KIA 0A1

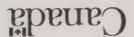
Madame la Gouverneure générale,

J'si le plaisir de vous faire parvenir le treizième rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien qui doit être déposé au Parlement conformément à l'article 8 de la Loi. Le rapport porte sur l'exercice financier 2000-2001.

le vous prie d'agréer, Madame la Gouverneure générale, l'hommage de mon profond respect.

Randatte Bookshow

Claudette Bradshaw





Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires ou pour faire part de vos commentaires, prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme Ministère du Patrimoine canadien Ottawa (Ontario) K1A 0M5

 Téléphone :
 (819) 953-1970

 Télécopieur :
 (819) 997-0880

 ATS :
 (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« Quoi de neuf » www.multiculturalisme.pch.gc.ca

© Ministre des Travaux publics et Services Gouvernementaux Canada 2002 Numéro de catalogue Ci95-1/ 2001



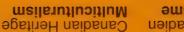
Rapport annuel sur l'application de la

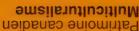
Loi sur le multiculturalisme canadien

2000-2001







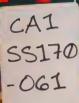






Patrimoine canadien







Annual Report on the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act

2001-2002



Canada



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the Canadian Multiculturalism Act in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Toll Free Number: 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New" www.canadianheritage.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2003 Catalogue No. Ci95-1/ 2002 ISBN 0-662-66999-1

Annual Report on the Operation of The Canadian Multiculturalism Act

2001-2002



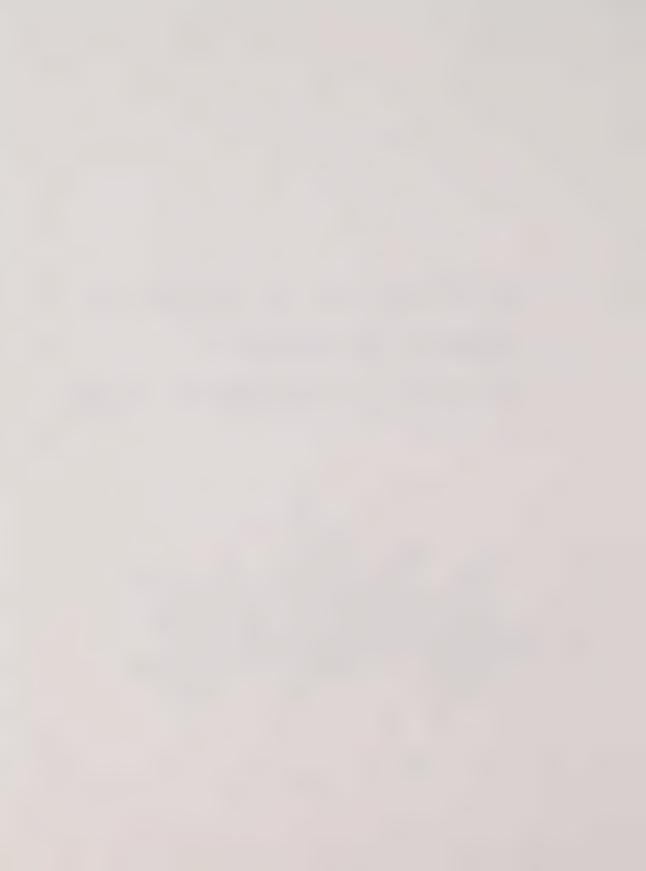
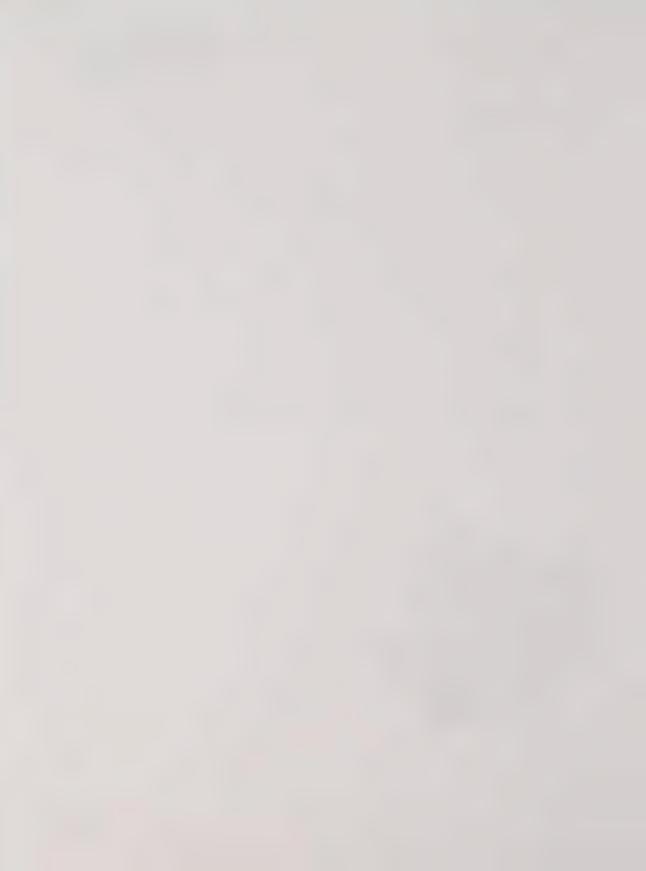


Table of Contents

Introducti	on by the Honourable Jean Augustinev	
Part I:	Multiculturalism — A Canadian Value	
Part II:	Operation of the Canadian Multiculturalism Act9	
Part III:	Results Across the Government of Canada13	
Part IV:	Canadian Arts, Culture and Heritage — A Story Celebrating our Diversity	
Part V:	Departmental and Agency Approaches — Examples of Best Practices	
Part VI:	Canada and the 2001 World Conference Against Racism 63	
Part VII:	Looking Ahead — Building a Stronger Canada Through Inclusion and Respect	
Index of Fe	ederal Institutions	
Federal Institutions		







Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Introduction by the Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Canada's population is diverse and complex. The federal government's Multiculturalism Policy encourages Canadians to embrace, accept and respect one another without regard to race, religion, origin or ethnicity.

There has never been a time in recent history when the values inherent in multiculturalism—equality, respect for human dignity and the peaceful resolution of differences—

have been more critical than in the past year when two significant international events challenged us to rise to those values.

From August 31 to September 7, 2001, the Canadian government and a broad range of non-governmental organizations participated in the United Nations World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (WCAR) in Durban, South Africa. In an atmosphere of dissension, Canada stood firm, modelling its approach on its insistence on respectful discussion and negotiation as the most effective means of dealing with conflict. We can take pride in the significant work we did at home, to prepare for the Conference, and internationally, as an honest broker in the difficult discussions at Durban.

The WCAR was overtaken by the tragic events of September 11, 2001, which shocked and horrified people around the world. In the aftermath, in incidents that challenged our belief in Canada as a welcoming nation, Canadians on the whole held fast to their convictions of fairness and diversity. Perhaps most important, citizens met in a range of forums to discuss how best to build bridges of understanding and co-operation between communities. Although hurdles remain, we can find reassurance and hope in the fact that our history of multiculturalism set the tone for thoughtful discussion about the best ways to live together in such times.

I am proud to present the 14th Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 2001-2002, which, this year, contains an overview of activities undertaken by federal departments and agencies to support multiculturalism and build a stronger, more united Canada. It gives highlights of that work, and looks ahead to a number of key initiatives that will begin to bear fruit in the coming year.



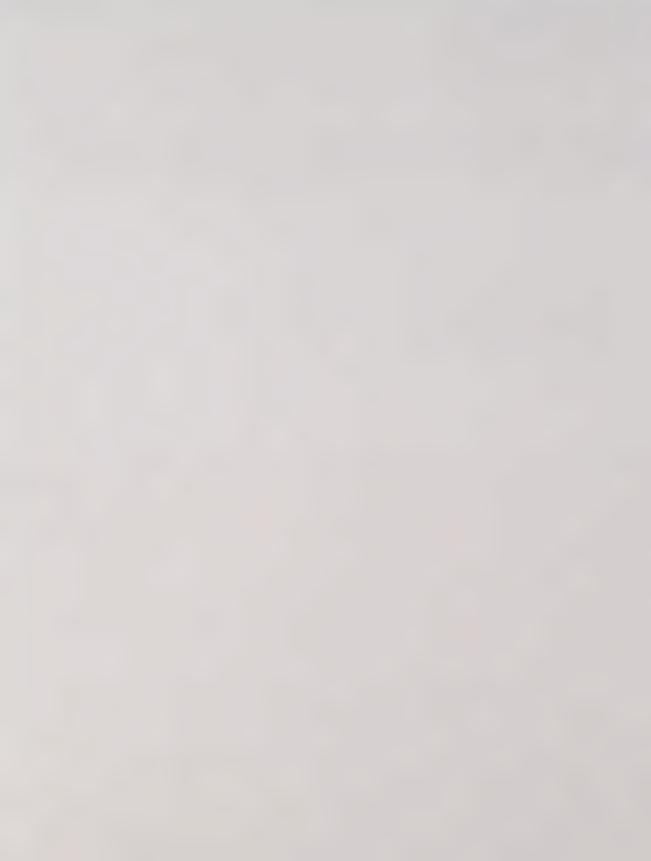
While we may be proud of achievements over the past year, we know that there is much work to be done. A gap still exists between the expressed values of the Multiculturalism Policy and the experience of many Canadians. We have yet to reach our goal of an inclusive society where diversity is embraced by everyone and where women and men of all backgrounds and beliefs have equal opportunities. We have to remind ourselves that this is a work in progress that requires sustained attention, vigilance and commitment. We cannot and will not be complacent.

The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.

Jugustine

PART I: Multiculturalism — A Canadian Value





Part I: Multiculturalism — A Canadian Value

Canada is a society built around existing Aboriginal peoples, two founding European cultures, and successive waves of immigration. Canada reflects a cultural, ethnic and linguistic diversity that is found nowhere else on earth; it is a country characterised by its diversity.

In 1971, Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. It was designed to provide programs and services to encourage the full participation in Canadian society of all of Canada's people, regardless of their background. Parliament passed the Canadian Multiculturalism Act in 1988.

The Multiculturalism Policy is based on the fundamental values that unite Canadians, such as respect for human rights, equality, and recognition of diversity.

Canada's approach to Multiculturalism concentrates on four areas:

- Combatting racism and discrimination encouraging more Canadians to be involved in finding positive ways to stop racial discrimination.
- Making Canadian institutions more reflective of Canadian diversity

 ensuring that the Government of Canada represents the country's diverse population.
- Promoting shared citizenship making sure all Canadians feel part of Canada, and can take part in the country's economic, cultural and social life.
- Cross-cultural understanding making sure differences are understood in urban and rural communities.

Recent surveys have shown that Canadians are increasingly aware of Canada's multicultural policy and that the majority approve of it. Respondents felt that multiculturalism has had a positive impact on our society by leading to greater understanding between different groups. Canadians feel that multiculturalism fosters a sense of shared values and increases their pride in their citizenship. In addition a majority disagree that multiculturalism divides Canadians by emphasizing cultural differences.



However, we cannot be complacent. As Canadian society continues to change, a great deal more work must still be done to adequately address the needs and aspirations of all Canadians. Racism remains a problem in many cities and communities, in some cases exacerbated by conflicts elsewhere in the world. A demanding labour market means that many newcomers find it difficult to get jobs, even when they are qualified in their countries of origin. Immigrants are increasingly concentrated in large cities, creating different perceptions of diversity in urban and rural Canada.

The explicit recognition that diversity within a common citizenship is good, which is what multiculturalism is all about, encourages Canadians to feel committed to Canada, fostering a sense of belonging and attachment to the country and one another. Diversity has contributed to a sense of identity and the evolution of a sense of shared citizenship.

Shared citizenship means accepting the core values of Canada: freedom, peaceful and mutual accommodation, helping one another, and respect for the law. It is these values that enable Canada to flourish.

Valuing our Diversity

Canada has embraced diversity both in policy and practice. It is viewed as one of Canada's most important attributes, socially and economically. Canadians value diversity for enriching cultural expression and making daily life more varied and interesting. The people of Canada know that diversity makes culture richer, promotes innovation in the workplace, stimulates creativity, and helps expand markets for goods and services. Multiculturalism helps Canada forge new links with countries around the world, and supports its role in international affairs and the global economy.

Diversity benefits the country economically and socially. By drawing upon the rich skills and ideas of individuals of different backgrounds, Canada gains a competitive advantage over other nations:

- With immigrants who have connections to nations around the world, we have a base for improved political relations with those countries;
- The number of languages spoken, and cultural knowledge of Canadians, facilitate international business and trade; and
- The wealth of knowledge and alternative ideas promotes new and effective methods for dealing with economic, political and social issues.



As noted in a recent policy paper:

"In a knowledge-based society, diversity should be recognized as a resource ... as high-grade social capital that has a significant contribution to make in developing the human capital needed for the 21st century ... properly leveraged, diversity can become a powerful contributor to learning and innovation — both crucial conditions for success in a knowledge-based economy" (Lenihan and Kaufman, 2001).

Working to Remove Barriers

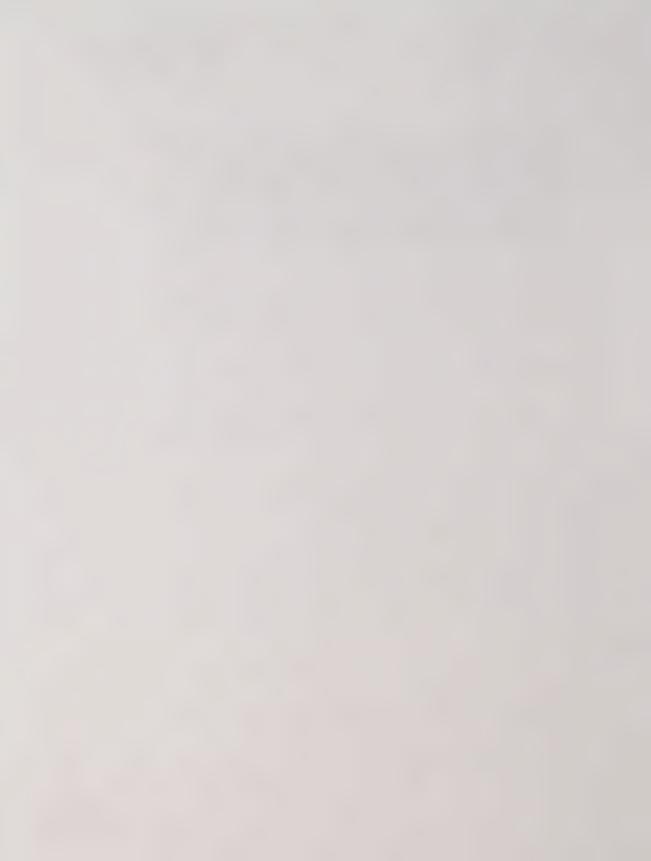
Creating cohesion and strength out of diversity is a challenge that Canada has faced since its earliest days. As a nation that has traditionally been shaped by people from many areas and ethnic lineages, Canada's identity is diverse and multi-faceted. Unlike other countries with a more homogeneous cultural identity, Canada must be proactive about building connections among citizens, transmitting our stories and promoting our values.

The Canadian experience with multiculturalism has demonstrated that government policies are instrumental in promoting harmony and peaceful co-existence among all Canadians. The concept of multiculturalism itself has, in fact, become a part of our collective identity; it is a value we all share.

All federal departments and agencies strive to incorporate the *Canadian Multiculturalism Act* into their policies, programs and practices. They do so in the knowledge that their efforts will protect the values of respect, equality and diversity for all Canadians.

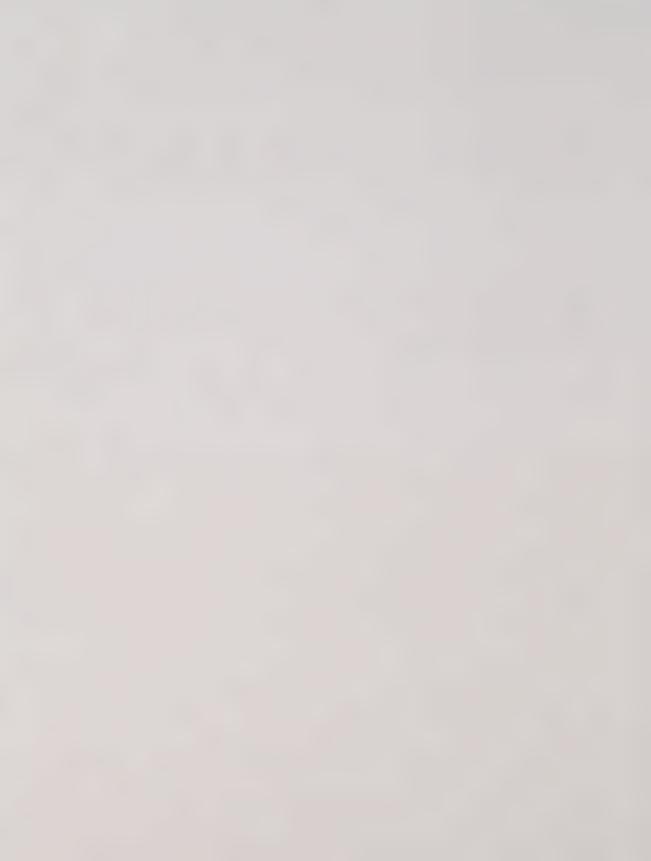
The Government, with cooperation from all sectors in society, will continue to lead the way by breaking down these barriers to inclusion and promoting the value of a culturally diverse Canada.





PART II: Operation of the Canadian Multiculturalism Act





Part II: Operation of the Canadian Multiculturalism Act

More than 30 years ago Canada became the first country in the world to adopt an official multiculturalism policy, which was subsequently enshrined in an act of Parliament. The policy

recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada.

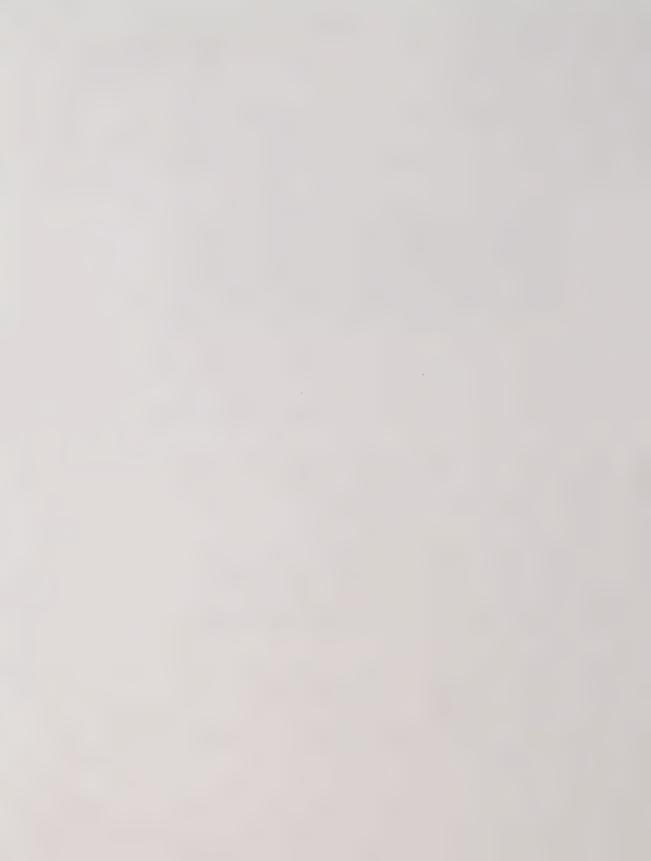
- Preamble, Canadian Multiculturalism Act

The Canadian Multiculturalism Act encourages federal institutions to respect Canada's multicultural character and reflect the cultural and racial diversity of Canadian society, by ensuring equal opportunities for Canadians of all origins in four main areas of activity — research, policy, services and representation — and to report annually on the implementation of the Act.

This report outlines how federal institutions across the Government of Canada have changed and refined their policies, programs and services to respond to the increasing diversity of the Canadian population, and how these changes have become a permanent part of the way they conduct their day-to-day operations, for the year 2001–2002.

To provide more details on the information received from federal organizations, this year's Annual Report features in-depth stories about three Government service initiatives: Promoting Health Among All Canadians; Metropolis Canada: Policy-Focussed Research; and Canada's Digital Collections: Our Multicultural Heritage On-line. These stories illustrate the wide range of means by which the diverse needs stemming from Canada's multiculturalism are served.

Every year, federal institutions find new and innovative ways to improve public access to federal services. Cultural and research initiatives and awareness campaigns are just some ways used in 2001–2002 to promote an understanding of, and respect for, the diversity of Canadian society. These and other initiatives described within this report are a testament to the Canadian government's tangible and concerted commitment to its multiculturalism policy.



PART III: Results across the Government of Canada





Part III: Results across the Government of Canada

If Canada is to become a society of equals who value differences and embrace diversity, then it is up to the Government of Canada to lead the way by setting an example for the private sector and individual citizens. Under the *Canadian Multiculturalism Act*, therefore, federal departments and agencies are asked to track their performance and report their findings annually.

The results fall into three broad areas of achievement: civic participation, social justice and identity. While these categories overlap and are interdependent, they provide a basis on which to judge the federal government's performance in promoting, supporting and celebrating our rich and varied cultural heritage.

Civic Participation

Whether through under-representation in the federal public service, lack of input on public issues, failure to appreciate traditional knowledge or misunderstanding of their needs, Canadians from minority communities have often felt left on the sidelines of this country's public life. Throughout the Government of Canada, initiatives are under way to help all of Canada's diverse peoples move from the margins to the mainstream.

Perhaps the most important area in which the Government can lead by example is in the composition of its workforce. The federal public service is slowly becoming more representative of the people it serves and, while there is much yet to achieve, there is also much to praise.

A Federal Public Service Reflecting Diversity

Employers covered by the *Employment Equity Act*, such as the federal government, must make sure that members of four general groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities, achieve equitable representation and participation in the work force. The *Canadian Multiculturalism Act* also commits federal institutions to carry out their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada including ensuring that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions.

Approximately 11 percent of Canadians come from visible minority groups, with another 3 percent identifying themselves as Aboriginal. These figures are commonly used as a benchmark for public service recruitment and retention programs to work towards; however, many federal organizations are setting the bar higher to address historical imbalances.



As our understanding of diversity matures, so too does our understanding of the importance of looking beyond the hiring process to the retention and promotion of visible minority employees. It is simply not enough to attract visible minority candidates to entry-level positions; rather, many organizations are paying attention to the need for structural and cultural changes to encourage these candidates to stay within the federal public service and, eventually, be promoted to positions of increasing responsibility.

At the Bank of Canada, as in most federal government workplaces, employees are asked to identify their visible minority or Aboriginal backgrounds, information that is kept on file for purposes of comparison. In 2001–2002, the Bank determined that about 12 percent of its total staff identified as being Aboriginal or members of visible minorities, compared to less than 10 percent the previous year. Aboriginals or members of visible minorities represented about 23 percent of the Bank's new hires as of September 2002, compared to 14 percent the previous year. Significantly, representation of these groups among professional-level staff increased to 16 percent, up from 7 percent the previous year, while promotions among these groups increased from 7 to 12 percent over the same period.

Radio-Canada, the French-language arm of the Canadian Broadcasting Corporation, continued an internship that has seen more than 50 members of designated groups given work experience at the public broadcaster, many in journalism or research. More than half remained with Radio-Canada, many in the department where they interned. In 2001–2002, 12 more interns were recruited.

Likewise, the Correctional Service of Canada offers field placements to visible minority students to promote public service careers. Local band members shadow employees at the Kwikwexwelhp Institution in British Columbia to help them define their own employment needs before they apply for positions.

The Canadian Security Intelligence Service (CSIS) developed a five-year employment equity plan, which took effect in April 2002. During 2001–2002, recruitment of employees from visible minorities rose 2.2 percent, with no terminations, while the rate of promotion closely matched the group's representation in CSIS's workforce as a whole.

The Department of Justice Canada's employment equity plan was approved in 2001, and is allowing for easier appointment of members of designated groups. The results already show greater representation of these employees relative to their availability in the workforce as a whole.



As a brand-new employer, created in late 2001, the Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada (FINTRAC) is seizing the opportunity to ensure a representative workforce right from its inception. Through its pre-selection process for potential employees, FINTRAC is working closely with the Canadian Information Centre for International Credentials to facilitate fuller economic participation by candidates with professional qualifications from foreign countries.

A committee at Fisheries and Oceans Canada is finalizing a national, integrated recruitment and retention strategy. As greater numbers of employees retire, this long-term plan will provide a framework for addressing shortfalls in the representation of people from designated groups.

The Office of the Judge Advocate General for the Canadian Forces has established an aggressive recruitment campaign aimed at encouraging participation of visible minority candidates on the military side, and using employment equity strategies to hire civilian personnel. Four articling students and 12 summer students are hired every summer, giving them an opportunity to learn more about the work of the Office, the life of a military legal officer and the Department of National Defence as a whole. While some of these students are expected to apply to join the Office of the Judge Advocate General, at a minimum the program ensures contact between the Office and minority lawyers' associations and university law faculties.

Further efforts at the Department of National Defence include creation of a diversity cell to coordinate outreach and networking efforts by the Canadian Forces Recruiting Centre, including hiring visible minority and Aboriginal consultants to help ensure that recruitment of targeted groups is effective. The Department also sponsored productions for broadcast on the Aboriginal Peoples Television Network and produced its own recruiting video and literature as part of the Bold Eagle Program, aimed at recruitment of Canadian Forces personnel among Aboriginal Peoples.

An expanded employment equity program at Natural Resources Canada was approved in mid-2001, allowing the Department to appoint members from under-represented groups to term and indeterminate positions with or without competition. At least 36 employees were hired this way in 2001–2002, suggesting that the program will do much to facilitate the Department's goal of creating a more representative workforce.

The Public Service Commission of Canada completed its Accelerated Executive Development Program for visible minority public service executives in the fall of 2001, with 35 percent of applicants accepted into

the program. The second phase saw 25 percent of external candidates accepted, putting the Commission a year ahead of its 2003 target date under the Embracing Change initiative.

Recognizing the importance to its efforts of a diverse workforce, the Royal Canadian Mounted Police has reached out to multicultural groups to recruit employees from designated groups. The result is more than a four-fold increase in the number of visible minority employees from 1992 to 2002.

To promote interest in science and technology careers among Aboriginal and visible minority young people, the Canadian Space Agency held many special activities, such as science- and technology-based summer camps, science fairs, and teacher training workshops. Fully one-quarter of the 199 students hired by the agency for internships were from ethnoculturally diverse backgrounds.

The Department of Justice Canada also provides funding for a law program delivered by the Akitsiraq Law School Society in Iqaluit in collaboration with the University of Victoria's faculty of law. Fifteen Inuit students are enrolled in the program, which began in September 2001. They work for their sponsors during the school year, on breaks and in the summer. On graduation, three will be hired by the Department, providing they commit to staying for a certain number of years. In future, it is hoped the program can be expanded to all categories of departmental staff.

Many federal organizations have taken the all-important step of making a key staff member responsible for advocating and monitoring employment equity and diversity initiatives. This year, for instance, Veterans Affairs Canada has appointed an executive as employment equity champion who works with counterparts in other departments and advises senior managers. The champion is also expected to lead by example, by creating best practices within the Department, for application elsewhere.

In addition, the Department of National Defence has created regional employment equity advisory groups to advise senior management on issues affecting their members. Natural Resources Canada set up employee networks for each designated group; representatives are now routinely consulted on policies that may affect members.

The Department of Justice Canada appointed a team of employment equity champions to advise senior management and provide input on initiatives suggested by its four equity advisory committees. As a result of the work



of the champion and advisory committee on visible minorities, the Department has commissioned a cultural audit to determine the extent of systemic and attitudinal barriers.

Many departments and agencies are holding managers accountable for achieving employment equity and other diversity goals through performance measurement indicators. At Environment Canada, managers must demonstrate reasonable progress towards the recruitment of underrepresented groups at 1.5 times their availability in the workforce as a whole.

An increasingly popular idea is that of a tool kit to help managers recruit, retain, develop and increase representation of people from designated groups. At the Department of Justice Canada, the tool kit contains extensive information for managers, and a list of employment equity contacts and resources.

In September 2001, the Royal Canadian Mounted Police, in partnership with the Nova Scotia Department of Justice and Treasury Board, established an innovative approach to boost participation of visible minority Nova Scotians in policing. The Diversity Recruitment and Career Development Program is intended to attract diverse candidates and help them become members of the police force or joining the federal public service. Promising candidates are given up to nine months to address reasons for which they do not initially meet entrance requirements. After an assessment, they return to their communities to complete individualized programs under the supervision of members of the police force, tutors and personal trainers.

Aboriginal people are encouraged to become officers in the Royal Canadian Mounted Police thanks to the Aboriginal Cadet Development Program, which is aimed at applicants who do not meet basic entrance requirements, but are otherwise good candidates. Much like the program for visible minority candidates, cadets have up to two years to upgrade their qualifications through personalized plans carried out in detachments in or near their communities. The program is bearing fruit, with eight of 12 Innu and Inuit cadets from Labrador who enrolled continuing to its final phase.

Benefit

Canada Post International, which markets Canada Post's innovations around the world, depends heavily on its employees' multicultural heritage and insight when working to modernize postal systems in more than 50 countries from Guatemala to Thailand. In addition, personnel from varied ethnocultural backgrounds act as consultants on projects in Korea, Taiwan, Kazakhstan and the Netherlands Antilles.



The Canada Mortgage and Housing Corporation also benefited from employees' experiences at its annual National Diversity Forum, which brought together a wide range of staff from varying backgrounds to establish corporate diversity objectives for the coming year.

Following on the Summit of the Americas held in Québec City, the International Affairs Branch of Canadian Heritage hosted the first-ever hemispheric dialogue on cultural diversity. Canada was also active in the inaugural meeting of culture ministers, held in Colombia, which resulted in the first inter-American declaration in support of cultural diversity.

A new tool at Export Development Canada, the expertise locator, stores information on employees' skills and abilities. Of particular value is knowledge of the 35 languages spoken by staff, among them Afrikaans, Punjabi, Lithuanian, Somali and Turkish.

Training

Training managers to create a truly unbiased hiring and promotion process and manage a culturally diverse workforce remains a high priority across the Government of Canada. The organization that provides much of that training, the Canadian Centre for Management Development, offers two courses of particular relevance for public service managers. "Diversity: Vision and Action" begins with an online module that increases participants' understanding of their responsibilities under employment equity legislation. Other modules help them develop customized ways to incorporate an understanding of diversity and equity goals into their everyday working lives. "Mikawiwin: Leadership and Aboriginal Affairs," includes traditional Aboriginal teachings in its principle-centred leadership approach. Results so far indicate that participants emerge from the course more able to promote change, support team-building and develop an inclusive leadership approach.

The Canada Council for the Arts reported formation of a partnership with the Cultural Careers Council of Ontario, which will see 15 culturally diverse arts managers trained in intensive professional development over the next three years. The Council contributes to costs such as participants' course fees and placement wages.

Participation in Policy Making and Consultations

Support is essential to help members of visible minority communities to participate in policy making and consultations. Many departments and agencies work to build the capacity of under-represented groups to take part in discussions of national importance.



Amendments before Parliament will strengthen opportunities for public participation, especially by Aboriginal Canadians, in the work of the Canadian Environmental Assessment Agency. The Agency is also committed to establishing an Aboriginal Advisory Committee, which will provide advice and coordinate input from Aboriginal groups on environmental assessments.

The Agency already makes extra efforts to ensure that Aboriginal people are given the opportunity to contribute to discussions, such as inviting all local First Nations communities near the planned Georgia Strait Crossing Pipeline to participate in information sessions designed exclusively for them. When planning public meetings and other opportunities for input, a review panel considers seasonal cultural activities and planned gatherings in Aboriginal communities.

The Department of Justice Canada undertook extensive consultations with Canadians from a wide range of ethnocultural groups on issues such as revisions to the *Anti-Terrorism Act* and youth justice. It also worked with Inuit, First Nations and Métis women's organizations when holding consultations on Aboriginal women's justice.

Diversity and equal access are central to the process of selecting members for Environment Canada's Youth Round Table on the Environment. Since its inauguration, the Youth Round Table has ensured that its membership is broadly representative of Canadian society, thanks to a transparent and unbiased selection process.

The Aboriginal Corrections Policy Unit of the Solicitor General of Canada works to inform Aboriginal people and other key partners of the opportunity to participate in community-based corrections alternatives and healing processes. Such information helps communities create an efficient and effective approach to corrections that incorporates traditional knowledge and best practices.

Status of Women Canada carefully selects members for its external, non-governmental committee that identifies priorities for policy research and selects proposals for funding. The committee must reflect Canada's regional and cultural diversity, and regularly rotates members to ensure a wide range of representation over time. Indeed, all consultation by Status of Women Canada, and all public communications reports, are governed by the guiding principles of diversity, accessibility and broad eligibility, with the understanding that diversity is as much a part of the overall picture as gender. A 2001–2002 evaluation of the research funding program rated the program very highly in terms of the diversity of women represented,

and noted that a significant number of published reports explicitly focus on some dimension of the diversity of Canadian women.

Canadians can only participate fully in public life if they are able to read and write in one of the country's official languages. After extensive research showed that people from multicultural communities are more likely to have poor language skills in English and French, Communication Canada organized a forum on government communication and literacy. It is working with *la Fédération canadienne d'alphabétisation en français* to investigate ways in which the Government of Canada can communicate more clearly with people whose literacy skills are weak, including those whose mother tongue is other than English or French.

As part of the 2001 census, Statistics Canada undertook several initiatives to ensure that the census was completed by as many people as possible, especially those whose knowledge of Canada's official languages is limited. Questions were translated into 18 Aboriginal languages and 42 languages other than English and French. These were given to immigrant and ethnic groups, to field interviewers in areas with a high concentration of a given language and to staff on the Census Help Line.

Statistics Canada also developed activities for use in classes in English or French as a second language and for adult basic education groups. The help line employed staff from various multicultural communities to ensure that assistance was available; for instance, assistance was provided in more than 70 languages and dialects in the Toronto area.

An African-Canadian outreach officer from the community was hired to visit community leaders and make presentations among Nova Scotia's black population. High-profile spokespeople in British Columbia's Sikh and Chinese communities appeared in public service announcements. Print and broadcast advertising was done in a number of non-official languages, and ethnic media were given promotional material in their own language whenever possible.

Statistics Canada's Longitudinal Survey of Immigrants to Canada aims to understand the needs of visible minority Canadians by studying how immigrants adjust to life in Canada over time. The first interviews of 20,000 selected new immigrants took place between April 2001 and March 2002, and interviews will follow at the two- and four-year mark.



Traditional Knowledge

In recent years, departments and agencies across the federal government have made a concerted effort to incorporate traditional Aboriginal knowledge into many areas of endeavour. There is a growing realization that many initiatives are greatly enriched by the wisdom passed down through generations of Aboriginal peoples.

Fisheries and Oceans Canada has created a grade 10 course of study on arctic marine science that includes traditional knowledge. Aimed at promoting understanding of oceans, their ecosystems and related governance among northern youth, the course draws on information supplied by elders from across the Nunavut and Inuvialuit Settlement Regions. In one section, students are asked to compare the scientific approach with the traditional, then consider which is closer to their own view.

Natural Resources Canada (NRCan) opened its Circle of Nations Learning Centre in March 2002. Inspired by Aboriginal culture, the Centre is intended to be a place of meeting and learning, sharing and respect. NRCan has also invested in initiatives such as the Climate Change Impacts and Adaptation Program which provides money for research into traditional knowledge of climate change. The Geographical Names Board researches place name changes to ensure the authenticity of Aboriginal place names, and works to eliminate the use of inappropriate names.

The Canadian Museum of Nature has created a Centre for Traditional Knowledge, for people who wish to make respectful use of the knowledge of Canada's Aboriginal peoples. The Centre worked closely with the Museum on its projects focusing on climate change. The Museum has also incorporated traditional knowledge into the story line for a new gallery covering the nature of humans.

Social Justice

The Government of Canada is committed to ensuring that all Canadians are able to participate in society to the extent they desire. Such participation can, in many cases, only occur with support from federal departments and agencies. Many of these organizations continue to promote initiatives that address the inequalities of the past by working towards greater justice for all, especially for those from ethnocultural minorities and First Nations communities. Through such efforts, the federal government is reaching out to Canadians of all backgrounds.

Research

Accurate information and objective data analysis are essential to good public policy. It is only by diligent record-keeping and data interpretation that institutions can be sure of where to target their efforts, and whether or not they have succeeded in reaching their goals.

The huge interdepartmental and international Metropolis Project continues to examine the effects of immigration on Canada's cities. The fifth national Metropolis conference attracted 500 participants and provided an invaluable opportunity for researchers and policy officials to meet and talk with representatives of the public and voluntary sectors. Participants identified 11 priorities for federal policy and related research.

Research efforts supported by Status of Women Canada's Family Violence Initiative examined issues affecting immigrant and refugee girls. For research proposals to be considered for funding, diversity had to be included in the project's objectives or limitations, and calls were issued for proposals specifically related to the experiences of women from a variety of backgrounds.

Status of Women Canada provided financial support for a wide range of initiatives undertaken by organizations serving those women. These ranged from capacity building by an Afghan women's group in Ontario to a project aimed at assessing a health program for immigrant women in Regina.

A new department, Indian Residential Schools Resolution Canada, has worked from its inception in June 2001 to better understand the needs of Inuit, Metis and First Nations people who attended Indian Residential Schools. It conducted an analysis of all cases related to residential schools, gaining knowledge about how various Aboriginal communities across the country have been affected by the policies of these schools.

The Department has also worked with a broad cross-section of Aboriginal people to explore how the federal government can best deal with the needs of those who suffered abuse at residential schools. The organization's staff have visited many communities to meet with former students and their families. All efforts have intentionally ignored the official status of claimants, recognizing instead that the residential school system often caused pain for Aboriginal students regardless of their standing under federal legislation.

The Natural Sciences and Engineering Research Council has recognized that research involving Aboriginal people inevitably also involves their



communities. As a result, the council has developed a protocol to ensure that the rights and interests both of research subjects and their communities are respected.

Government Services Accountable to All

In 2002, the Canada Council for the Arts adopted a new corporate plan; one of the document's guiding principles is support for cultural diversity. The Council has created the Capacity Building Program, which will help 51 organizations to undertake cultural and artistic projects over the next three years. To determine which organizations to fund, peer assessors looked at the impact of historic or systemic inequities and artistic excellence.

In addition, the council provided nearly \$10 million of direct and indirect funding to culturally diverse artists and arts organizations, an increase of almost 37 percent from the previous year.

Canadian Heritage's new Virtual Museum of Canada is an Internet-based celebration of the rich diversity of Canadian experiences. Many contributing institutions are dedicated to the heritage of specific ethnocultural communities. As well, the Museum's editorial board, which evaluates proposals for investment in content development, reflects many of these communities.

The Department also supports a wide range of other activities aimed at encouraging cultural expression by Canadians from minority ethnocultural communities. The Canadian Culture Online Program uses the Internet to promote a deeper understanding of Canada and its diversity. The Canada Music Fund's Canadian Musical Diversity Program downplays commercial concerns to allow wider access to sound recording for members of ethnoracial communities. Arts Presentation Canada is intended to give Canadians direct access to diverse high-quality artistic experiences; in 2001–2002, 15 percent of the initiatives it supported had strong cultural diversity elements.

The Atlantic Canada Opportunities Agency has personnel in each of its regional offices to work with Aboriginal communities. They encourage entrepreneurial development and act as advocates for and advisors to those communities when it comes to training and access to the Agency's programs. They also stay in touch with head office staff responsible for Aboriginal matters. The Agency has provided financial support for programs ranging from the University of New Brunswick's First Nations Business Administration Certificate Program to Nova Scotia's Black Business Initiative.

Canada Post's new Progressive Aboriginal Relations Program assesses the corporation's performance in its relations with Aboriginal communities. It also sends the important message that the corporation is committed to establishing fair and balanced business relationships with Aboriginal people in communities.

To help ensure that members of northern Aboriginal communities have equal access to work on construction and clean-up projects, Defence Construction Canada has produced an information video and accompanying information in Inuktitut and Inuvialuit. Where appropriate, advertising of business and employment opportunities is done in Aboriginal languages.

Business opportunities are also the focus of two projects supported by the Department of Western Economic Diversification in Vancouver. In one case, the Department sponsored three multicultural groups to attend conferences dealing with exports to Asian markets. It also provided support for an initiative by the Chinese community that will focus on connecting Asian immigrants and entrepreneurs with Canadian manufacturers to capitalize on the culture-specific knowledge of the former, creating new markets for Canadian products in Asia in the process.

Farm Credit Canada has joined a Saskatchewan corporate circle on Aboriginal opportunities. Business leaders meet with representatives from the Federation of Saskatchewan Indian Nations and 10 First Nations to discuss new ways to increase economic, employment and educational opportunities for Aboriginal people. The Crown corporation also commissioned a national study to examine the potential of large-scale agricultural production and alliances in the Aboriginal agriculture and agribusiness sector.

The Department of Justice Canada has supported extensive research into legal issues, ranging from the legal aid needs of the visible minority and immigrant communities, to Inuit women's experience with the Nunavut justice system, and the best ways to help victims of crime in the North. It helped fund a conference hosted by the Black Law Students' Association of Canada aimed at removing barriers to the full participation of visible minority Canadians in the justice system.

The International Development Research Centre supported many programs aimed at increasing Canadians' understanding of issues affecting people from other cultures and nations. These included the work of MATCH International to raise interest in and awareness of women and development in Africa, Asia, the Caribbean and South America; the Canadian Human



Rights Foundation's newsletter *Speaking About Rights*; and the International Congress of Asian and North African Studies on globalization, held at the *Université de Montréal*.

Sometimes an organization's efforts to reach out fall short; ideally, as with the Canada Mortgage and Housing Corporation's Canadian Centre for Public-Private Partnerships in Housing, that experience becomes the impetus for change. A nationwide campaign in 2001 to promote money available to fund proposals for housing developments ultimately revealed that the proposal call was not reaching ethnic and faith organizations. As a result, a new strategy made special efforts to reach those groups through their media.

The Corporation has also developed some other unique approaches to multiculturalism. Its Insurance and Securitization section gathered stories from employees demonstrating how they integrated diversity principles and practices into their daily work. These stories, featured on the Corporation's external Web site, are updated regularly.

At Sport Canada, a report on participation revealed that people who are from a non-official-language group are far less likely to participate in sports. As a result of these findings, the agency is working to develop accountability frameworks that include consideration of under-represented groups.

The new strategic plan of the Office of the Correctional Investigator called for the expansion of services offered to Aboriginal offenders. As a result, a new position — Coordinator, Aboriginal Affairs — has been created.

Correctional Service of Canada has assigned an Aboriginal parole officer to the Millhaven Assessment Unit to analyse ways in which orientation, assessment and correctional planning services can be made more responsive to the needs of Aboriginal offenders. If conflicts between offenders occur due to cultural differences, inmates, staff and outside advisors are often used to help find a resolution. Correctional Service of Canada has also introduced a six-week program, called "My Journey," at the Edmonton Institution for Women. Its purpose is to address factors that may contribute to female Aboriginal offenders' criminal behaviour.

The over-representation of Aboriginal people in federal prisons, coupled with the baby boom in Aboriginal communities, has given rise to the Aboriginal Community Corrections Initiative at the Solicitor General of Canada. One of the initiative's major goals is to test and evaluate new

models to treat offenders using holistic approaches based on traditional values. Work is under way, with plans to expand its scope to include Inuit and Métis communities.

Among the first acts of the new chairman of the National Film Board (NFB) was the creation of a task force to recommend better ways to reflect Canada's diversity in NFB programming, to ensure that the NFB is an inclusive employer, and to promote ethnic diversity in front of and behind the camera throughout the Canadian film industry. One of the major objectives of the Film Board's new strategic plan is to improve the extent to which it reflects Canadian society. It also commits to building audiences in the country's various ethnocultural communities and creating a star system that recognizes and celebrates the talent in those communities.

Like many federal organizations, the Public Service Commission of Canada worked with ethnic media and audiences to advertise its programs and services. Some regional offices went further, developing pre-packaged articles for use by ethnic media and arranging regular interviews and announcements aimed at those same media outlets.

The mission of the Canadian Race Relations Foundation is to contribute to the elimination of racism and all forms of racial discrimination in Canada. In 2001–2002, the Foundation approved funding for four new research projects, and participated in the World Conference Against Racism, held in Durban, South Africa, by coordinating non-government organization activity and sending three board members and two staff members. The Foundation has seen a substantial increase in media coverage of its initiatives, which in turn generates more media requests for commentary on issues related to diversity. The Foundation is also reaching out to communities by conducting training workshops and educational presentations to organizations ranging from police services and government agencies to school boards, social service agencies, universities, schools, colleges and non-government organizations, including many multicultural groups.

Recognizing and accommodating the range of languages spoken by Canadians is another important way in which federal organizations respect the identity of those they serve. Canada Post mailed information to residents of the Eskasoni Reserve in Nova Scotia in their language, Maliseet. Many museums offer floor plans and other information in a range of non-official languages.

Environment Canada printed its travel brochure on endangered species in several languages to better serve the diverse people for whom it was intended.



In developing its 2001 Ethnic Diversity Survey, Statistics Canada translated the questionnaires into Cantonese, Mandarin, Punjabi, Italian, Portuguese, Spanish and Vietnamese. Respondents were asked about their ethnic ancestry and identity and how much importance they place on ethnicity.

Responsive Government

The Canadian Conservation Institute responded quickly after arson on Canada's oldest synagogue, located in Toronto, assembling a team to help remove documents and prayer books that in some cases were more than 200 years old. The material was packed, frozen, transported to Montréal for freeze-drying and later returned to the community.

After the events of September 11, 2001, it soon became clear that many federal departments and agencies would need to react responsibly and quickly. For the Canadian Broadcasting Corporation, that meant the immediate creation of an advisory panel of experts to monitor news stories. Panel members focussed on the tone, language and cultural and religious sensitivity of the coverage. CBC Radio's new media project, Radio 3, developed several powerful, award-winning stories addressing the perspectives of Canadian Muslims thanks to the work of a staff member with invaluable contacts and insights into that community.

The Canadian Race Relations Foundation consulted with representatives of many ethnoracial communities to develop its Appeal for On-going Vigilance Against Racial and Religious Intolerance and a post-September 11 sticker and poster campaign.

Concerned about the potential for increased intolerance, suspicion and prejudice directed against public servants of Arab, Middle Eastern or Muslim heritage, the President of the Treasury Board quickly issued a clear message emphasizing the Government's firm commitment to diversity and employment equity.

When a Hindu temple in Hamilton was targeted by arsonists not long after September 11, a team from the Canadian Conservation Institute removed 5,000 volumes, some rare and old, from the temple's library and shipped them to Montréal for successful freeze-drying and preservation.

The national office of Status of Women Canada in collaboration with Canadian Heritage's Multiculturalism Program provided support to the Canadian Council of Muslim Women to bring Muslim and Arab women together in the period following the September 11 attacks. The resulting forum gave these women a place to share their experiences and recommended positive measures.



The Multiculturalism Program addressed the effects of September 11. 2001, within Canada and within our multicultural communities on several fronts. Nationally, members of Parliament and Senators were given information packages, and existing Program resources were committed to projects that promoted cross-cultural understanding. The Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women) reached out to affected ethno-cultural community groups by hosting a series of round table discussions about the impact of the tragic events in Canada and to ensure strong relations with affected groups, an advisory board was established to provide the Secretary of State with up to date information on communities affected by the fallout of September 11. Internally, an interdepartmental committee was created to promote an approach to public education and to support social cohesion, respect and diversity. Locally, regional offices of the Program continued to promote inter-cultural dialogue in local communities and monitored ethnic media to analyse areas of concern.

Identity

The Canadian experience has not always been one of respect of all races and cultures. However, over time Canadians learned to adapt and relate to one another despite their differences and Canada became a society that recognizes and promotes its diversity. The *Canadian Multiculturalism Act* institutionalizes this belief and ensures that all federal government departments and agencies also recognize and promote Canadian identity in all its diversity.

Many departments and agencies made extra efforts to ensure that their communications to the public reflect Canada's unique cultural make-up. Environment Canada's Clean Air Web site, for instance, was carefully reviewed to make certain that pictures and graphic images were representative. The Standards Council of Canada pays special attention to the many audiences that may see or use the materials in its trade show booths, brochures and advertising. Its new publications on volunteer programs show people from varied cultures.

All public communications emanating from the Canadian Environmental Assessment Agency are reviewed to ensure that they reflect Canada's ethnocultural diversity, particularly in photographs. The same is true of the Department of Justice Canada's new policy on visual identity, which calls for the judicious use of photographs of people to portray the Canadian population more accurately. Images used in the Office of the Privacy Commissioner of Canada's guides, posters and bookmarks all reflect a diversity of ethnicity, age and gender in the people portrayed.



Recognition

Many federal organizations are realizing that, since not everyone observes the same religious traditions, employees may wish to have time to worship in their own ways. The Canada Lands Company is amending its vacation policy to ensure that requests for the use of vacation days to observe religious and cultural holidays will not be refused except in extreme circumstances.

The Canadian Forces is revising its policy on religious accommodation as well. It has conducted research and is developing an information guide on recognized religions in Canada. It is working to demonstrate respect for and accommodation of religious differences by allowing Aboriginal members of the Canadian Forces to wear braids, and Muslim women to wear clothing such as the hijab. Subject to military operational needs, Canadian Forces personnel are encouraged to observe essential religious practices such as daily prayers, holy days and dietary requirements.

At Natural Resources Canada, Aboriginal employees may request time off to participate in traditional ceremonies or community events, or to observe family events and bereavement. They may also request leave without pay to attend to community needs. Employees from other faith backgrounds are also granted leave for religious observances under the Department's accommodation policy.

In many areas, federal departments and agencies are very much a part of local communities and, as a result, often observe cultural celebrations specific to regions. For instance, employees in Canada Post's Atlantic region participated in a gala to mark Black History Month, while the Vancouver mail processing plant marked both the Sikh and the Chinese new years.

Correctional Service of Canada has produced a manual on religious accommodation aimed at helping staff address inmates' religious needs and rights. It includes information on the beliefs, prayer and worship patterns, holidays and rituals of many religious traditions. The African-American celebration Kwanzaa is marked by inmates of Quebec's Cowansville Institution, while the Black Brotherhood Association and Afro-Canadian Sisterhood in Atlantic prisons organized activities to commemorate Black History Month.

Kingston Penitentiary held its first Multicultural Day, at which various ethnic groups celebrated their culture through food, posters and costumes. The Rainbow Racial Harmony Committee of the Warkworth Institution

coordinates activities for inmates from a range of ethnocultural backgrounds. Religious diversity has been recognized at the Mountain Institution by modifying the former Roman Catholic chapel into a sanctuary where all religions and cultures are welcome.

During 2001–2002, Veterans Affairs Canada enhanced its "Canada Remembers" program to make it even more inclusive. Central to the new policy covering the program is the importance of engaging Canadians from multicultural and Aboriginal backgrounds in remembrance activities.

Export Development Canada also produces an annual corporate calendar, which is given to clients and employees. This year, it show-cased the diversity of Canadian exporters and the markets in which they operate, highlighting 12 important export markets and offering tips on doing business there.

Promotion

Many federal organizations work to promote expressions of Canada's diverse cultural groups. Toronto's Downsview Park, a subsidiary of the Canada Lands Company, regularly offers recreational activities designed to celebrate Canadian multiculturalism, such as annual Canada Day celebrations that include the swearing in of new citizens.

The Canadian Conservation Institute offered planning advice on the development of projects such as a museum for the Maliseet First Nation, the proposed Mi'kmawey Debert Cultural Centre, and the Medicinal and Aromatic Plants Aboriginal Heritage Garden. In addition, it collaborated with faculty from the University of Waterloo in retrieving hundreds of Aboriginal artifacts from receding ice fields in Nunavut.

The Museums Assistance Program of Canadian Heritage supported many exhibitions with multicultural themes involving African women, Chinese Canadians, Islamic calligraphy, Mayan clothing, Jewish colonies in western Canada and Ukrainian art.

The National Archives of Canada continues to acquire material that reflects the varied history of the people who built Canada. Recent additions of note include minutes and records of the World Council for Indigenous Peoples, correspondence and other information related to Canada's Japanese community and its fight for redress, and sound recordings and other material from the estate of Naïm Kattan, a Montréal-based, Iraqi-born writer and cultural administrator.



The Archives also established a partnership with the Nunavut government and the Nunavut Sivuniksavut training program. The partners will work to identify the people and events in a series of photographs of Igloolik; resulting information will eventually accompany an online exhibition on the Canadian North.

In September 2001, a Working Group on Collections Policies submitted a draft proposal on Multicultural Collections and Services at the National Library of Canada. Among its major recommendations were extensive consultation with libraries and multicultural communities; ensuring a fuller collection of ethnic Canadiana and foreign publications to support the needs of all Canadians; providing resources to multicultural communities through the Library's Web site; creating a permanent position for a multicultural librarian; and participating in international initiatives to share Canadian resources and bring new resources here.

In response, the Library created the Multicultural Resources and Services Program, headed by a full-time multicultural librarian specialist, in November 2001. The Program will work to develop resources for diverse communities and consult with multilingual librarians and community groups.

In its continuing work, the Library translated and distributed information sheets in several non-official languages to publishers and various ethnic communities. The sheets explain the importance of including a wide range of published material from all ethnocultural groups in the Library's collection. The Library also continued to develop its network of contacts with publishers as far away as China to increase the amount of minority material in its collection.

The Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) has long recognized the need for broadcast outlets run by and for Canada's Aboriginal communities. In 2001–2002, it licensed three new Aboriginal radio stations in Vancouver, Calgary and Ottawa.

The CRTC is also requiring the country's three largest private television broadcasters to incorporate new information in their annual licence renewal submissions. They must now develop corporate plans dealing with cultural diversity, submit annual reports on progress towards their plans' goals, and participate in and financially support an industry task force on cultural diversity. The commission expects that, by following this process, broadcasters will make cultural diversity part of their day-to-day operations and decision making. The corporate plans will also help them identify how they can improve their on-screen representation of Canada's diversity.



The CRTC's new Cultural Diversity Task Force will examine and find ways to improve the expression of Canada's cultural diversity on television. It will include representation from all television broadcasters and community groups. The Task Force will develop guiding principles and practical guidelines to help foster an environment that promotes fair and consistent reflection of Canada's cultural diversity. It will also conduct research to evaluate progress in both news and non-news programming at the local and national levels.

Telefilm Canada estimates that more than 60 television and multimedia productions, or more than 20 percent of the total of such productions in 2001–2002, include a significant multicultural component. Of the total number of feature films, 24 percent addressed the diversity of Canadian society, whether through subject matter, representation of ethnic minority characters or participation of people from varying multicultural backgrounds. A new criterion — "reflection of Canadian society and diversity" — was added to evaluate applications to the Canada Feature Film Fund, with a similar criterion added for the New Media Fund. Telefilm Canada also supported a wide range of events devoted to promoting and celebrating visible minority cultures, from Vancouver's Chinese Film Festival to Toronto's Get Reel Black Film Festival.

At the same time, visitors to Parliament Hill in Ottawa could hear a new salutation highlighting the diversity of those who come to see the perennially popular Changing of the Guard ceremony. On Canada Day, those attending the celebrations downtown could take in "Cultures Galore," a special program focussing on multicultural performers. The event has become such a favourite over the years that the National Capital Commission (NCC) is considering creating a new site dedicated entirely to multiculturalism.

The NCC has made special efforts to note the role of Aboriginal peoples in the national capital region. Two of 10 interpretive panels erected along Confederation Boulevard focus on Aboriginal contributions to Canadian life, while the new National Aboriginal Veterans Monument now stands proudly in the nation's capital.

At Parks Canada's Canada Place in Banff, students from ethnic minority schools were invited to develop exhibits to represent the diversity of cultures and religions and their holiday and new year celebrations. In Winnipeg a Parks Canada field unit developed a program to reach out to inner-city elementary school students from a wide range of backgrounds. "Beaver and Crow" is designed to raise students' awareness of, and mutual respect for, their shared history.



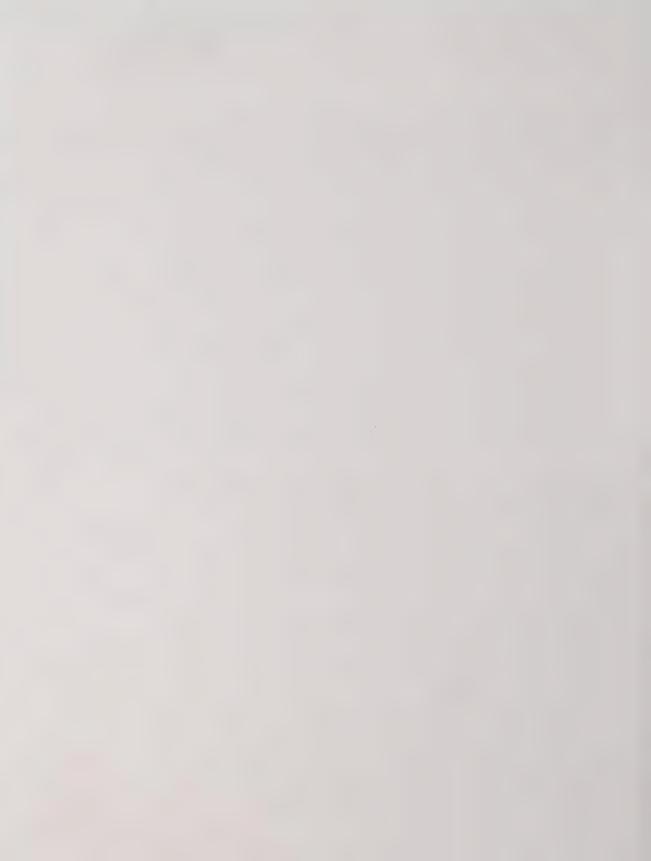
Federal organizations are making use of existing tools and acquiring new ones to keep employees up to date on issues related to cultural diversity. The quarterly newsletter of the Canada Mortgage and Housing Corporation features columns informing employees of diversity celebrations and awareness sessions being held in its various business centres.

At the Donnacona Institution of the Correctional Service of Canada, a group of inmates from diverse backgrounds has been established to increase cultural awareness among inmates and staff through workshops and other activities. Inmates at the Beaver Creek Institution who cannot speak English have access to an English as a Second Language program to help with their reintegration into society.

Canadian Heritage's Multiculturalism Program urges young people in particular to learn more about the contributions of a wide range of Canadians to our history through initiatives such as the Mathieu da Costa Challenge, in which students wrote 563 essays and created 198 art works. The program also promotes tolerance, and rejection of racism through its National Video Competition, in which young people make short videos on the elimination of discrimination. In 2001–2002, the best of the year's 342 entries were edited to 30 seconds and broadcast on national television.

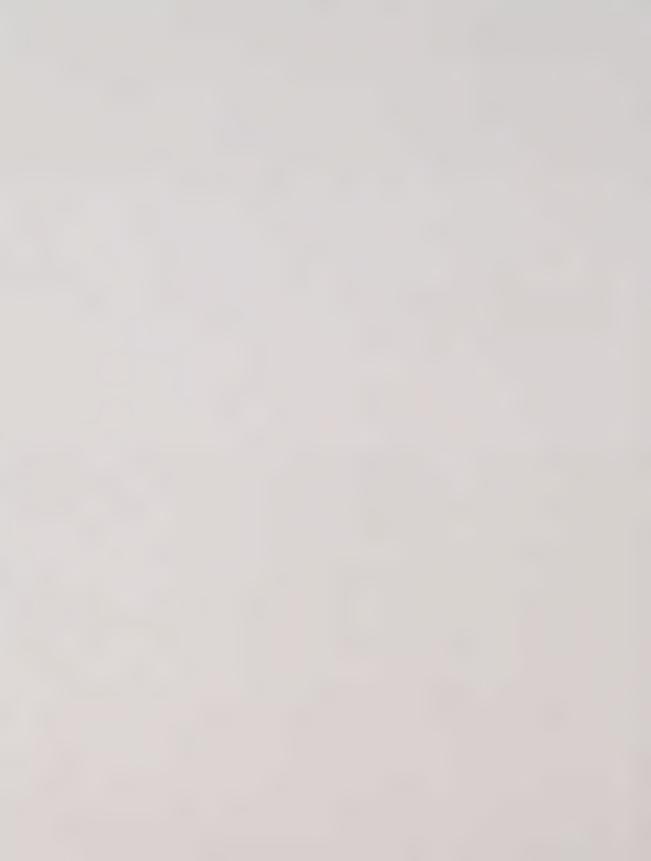
Exchanges Canada offers many young Canadians their first contact with people from another ethnic group. Participants have an invaluable opportunity to learn about life in other parts of the country and cultural milieux.





PART IV: Canadian Arts, Culture and Heritage — A Story Celebrating our Diversity





Part IV: Canadian Arts, Culture and Heritage — A Story Celebrating our Diversity

The Canadian Multiculturalism Act, passed into law in 1988, contains policy objectives relating to the full and equitable participation in society of all individuals and communities; the elimination of discrimination based on race, national or ethnic origin, colour and religion; increased cross-cultural understanding; and the promotion and preservation of Canada's multicultural heritage. Activities in Canada's arts, culture and heritage sectors advance all of these objectives. More than this, however, they collectively reflect Canadians to ourselves and, in doing so, help us to appreciate our evolving national identity.

Over the years we have become more sophisticated as a nation in celebrating our multiculturalism, in large part due to the entry into the field of a critical mass of culturally diverse artists, producers and presenters. This may, in turn, be seen as resulting in part from the policy initiatives of related national institutions. A good example is the *Canadian Broadcasting Act*, 1991, which states "It is hereby declared as the broadcasting policy for Canada that the Canadian broadcasting system should through its programming and the employment opportunities arising out of its operations, serve the needs and interests, and reflect the circumstances and aspirations, of Canadian men, women and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural and multiracial nature of Canadian society and the special place of Aboriginal peoples within that society."

This chapter highlights activities in 2001–2002 in the arts, culture and heritage which, together, take forward and celebrate our diversity as Canadians.

The Arts in a Multicultural Canada

Artists are creators, visionaries, critics, and teachers, and link us to our past and future. They query prejudices, break down barriers and challenge us to do the same. Their work contributes to cultural and economic change and fuels our cultural industries. The arts provide a safe place for citizens to engage in democratic dialogue. A flourishing arts scene is an indication of a healthy community and an engaged citizenry. The arts celebrate the traditions and identities of Canadian communities¹.



Canada Council for the Arts. One of the federal government's primary instruments in influencing the direction and scope of the arts in Canada is the Canada Council for the Arts². In recent years the Council has markedly increased its support for the creation, production and dissemination of works by culturally diverse artists and arts organizations. In 2001–2002, the Council awarded \$6.1 million in grants direct to culturally diverse artists and arts organizations. Thirty-one percent of this came from two programs dedicated to providing support specifically to culturally diverse artists and arts organizations, the Equity Intersectional Program and the Assistance to Culturally Diverse Curators for Residencies in Visual Arts Programs. The remaining 69 percent of direct support came from non-dedicated programs at the Council; numerous culturally diverse artists and arts organizations received grants through regular Council programs in all disciplines.

In addition to direct funding, in 2001–2002 culturally diverse artists and arts organizations received \$3.7 million in indirect funding. This includes, for example, funds for galleries to acquire works by culturally diverse visual artists and grants to organizations to host conferences on culturally diverse art. In total, the \$9.8 million in direct and indirect funding for culturally diverse artists and arts organizations represents a 36.5 percent increase over the amount of support given in 2000-2001.

The Council has evolved into a major force in the support of the arts among Canada's diverse cultural communities. Credit for this may be traced back, in part, to the establishment in the 1990s of the Equity Office and the Advisory Committees for Racial Equality in the Arts. These bodies, along with the Council's culturally diverse peer assessment committees³, have helped build awareness and commitment throughout the organization and have developed the Council's capacity to recognize and support culturally diverse art in Canada.

Goals for the Council include the development of a greater appreciation and celebration of cultural diversity in the arts through a deeper understanding of the complexities of cultural diversity as evidenced by the alliance, for example, of gay and lesbian artistic communities and ethno-racial communities.

The arts in Canada are entering a new phase of maturity. A national consultation with artists, arts administrators, academics and community organizations led to the Department of Canadian Heritage's establishing



²The Canada Council for the Arts defines the arts as including professional Canadian artists and arts organizations in dance, interdisciplinary and performance art, media arts, music, theatre, visual arts, and writing and publishing.

³ In 2001–2002 14 percent of the members of the Council's peer assessment committees were members of ethnic minority groups.

A Framework for the Arts in July 2001. The Framework has driven the development and re-design of national arts programming and investment, including the arts portions of the more than \$500 million for Canadian culture announced in May 2001, by the Prime Minister and the Minister of Canadian Heritage.

The Framework is notable for the emphasis it places on diversity. In its opening position on values the Framework states: "The value of peace. democracy and cultural diversity is entrenched in our society." The Framework speaks of Canada's regional and cultural diversity — "We have a talent pool that is increasingly culturally diverse ... [and] the Department commits to encourage and sustain the expression of regional and cultural diversity through the arts, and considers this fundamental to its vision for the arts in Canada." The Framework defines three key directions, one of which is Excellence and Diversity in Creativity: "The Department envisions an arts sector in which artists from the full range of diverse communities that make up Canada's rich cultural landscape can create, contribute and prosper." In the coming years, program outcomes stemming from the new Framework will be examined as they contribute to the celebration of Canada's multiculturalism and the recognition that diverse cultures including English, French and Aboriginal cultures — now comprise the mainstream.

Canada's Broadcast and Film Industries

Television. In 1999 the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission introduced a new policy for Canadian television⁴ and, in doing so, raised the standard. An examination of activity at the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) provides a telling demonstration of the principled implementation of this policy and the Corporation's response to the Canadian Multiculturalism Act itself.

A special example of the CBC's commitment to Canada's diverse cultural heritage in 2001–2002 was the broadcast, simultaneously on English and French television, of the second half of *Canada: A People's History*. One of the most popular CBC productions of all time, the series was developed over three years in collaboration with hundreds of historians across Canada to portray Canada's history comprehensively, accurately and from multiple perspectives. The project resulted in the creation of 32 hours of television, now available on videotape and DVD. There is also an accompanying two-volume book and a Web site featuring episode summaries and additional



⁴ The policy states: "The Commission will expect all conventional television licensees (at licensing or licence renewal), to make specific commitments to initiatives designed to ensure that they contribute to a system that more accurately reflects the presence of cultural and racial minorities and Aboriginal peoples in the communities they serve."

historical information, video clips, behind-the-scenes information, discussion fora, games, a bibliography, and extensive teacher resources.

Episode 11, *The Great Transformation*, written and co-directed by Andrew Burnstein, covered the period from 1896 to 1915 during which time Canada's population swelled due to immigration and, it may be argued, Canada became a multicultural state.

Among others, the episode presents stories of Jewish and Black immigration and stories of immigrants from Russia, the United States of America, Ukraine, Iceland, Germany, Poland, Switzerland, Italy, and Ireland.

The episode makes no attempt to avoid the early racism of English and French Canadians. For example, the story is told of the Chinese head tax designed at the beginning of the twentieth century to exclude further Chinese immigration. Set at \$50, then \$100, then \$500, the tax eventually reduced to almost zero the numbers of newcomers from China.

The episode concludes with the optimistic, and what sound today as prescient, words of Prime Minister Wilfrid Laurier:

We do not want that any individual should forget the land of their origin or their ancestors. Let them look to the past, but let them also look to the future; let them look to the land of their ancestors, but let them also look to the land of their children.

When my eyes are closing in death, if I can look upon a united people, upon all the races which have been gathered here by our policy; if I can look upon them as true Canadians, all having in their hearts the greater pride of a Canadian nationality; then I will feel my life has not been lived in vain, and I shall die a happy man.

Film. Canada's film industry is also active in promoting and reflecting our multiculturalism. Telefilm Canada is the federal cultural agency primarily dedicated to developing and promoting our film industry. Its mission is to respond to the cultural needs of Canadians by investing in high-quality productions with substantial Canadian content. Its support enables widely diverse voices to be heard.



In 2001–2002 an estimated 60 television and multimedia productions — more than 20 percent of the total — included a significant multicultural component. Similarly, 14 feature films (24% of the total) portrayed the diverse make-up of Canadian society, through either the participation of people of varied ethnic descent, the representation of ethnic minority characters, or the subject matter. Examples include the following:

Long Life, Happiness and Prosperity, which tells the story of Mindy Ho;

Khaled, a feature film by Iranian-born Asghar Massombagi, which deals with the life of the son of a white mother and a long-gone North African father;

Jinnah on Crime, a popular television series produced in Vancouver about Hakeem Jinnah, crime reporter;

Watatatow XI, a drama series following the lives of a diverse group of teens in a large Canadian city;

The Art of Woo, the first feature film by Helen Lee, who was born in Korea, recounting the love story between a young Asian woman and an Aboriginal painter.

Through co-production agreements with other countries, Telefilm Canada opens a window on the world. In 2001–2002, co-production agreements helped to produce more than 82 television programs and 24 feature films.

Telefilm Canada also supports the showcasing of diverse Canadian productions at festivals including: Montréal's World Film Festival; the Toronto International Film Festival; the Reel Asian Film Festival in Toronto; the Chinese Film Festival in Vancouver; the Gimli Film Festival, featuring Icelandic and Canadian cinema; the Get Reel Black Film Festival, highlighting films from Black filmmakers in Toronto; the Reel World Film Festival in Toronto; and the Reel Black Film Night in Halifax.

Telefilm Canada also participated in a national round table that brought together Canadian industry participants to examine the difficulties faced by producers of ethnic origin and to define initiatives to be taken. This three-day event, held in February 2002 in Montréal, was organized by the Centre for Research-Action on Race Relations and supported by Canadian Heritage's Multiculturalism Program.



Canada's National Film Board (NFB) holds a special place in the Canadian conscience and in defining the Canadian identity. In 2001–2002 films directed by culturally diverse and Aboriginal filmmakers, such as Pierre Sidaoui's *Comme une odeur de menthe*, accounted for 16 percent of all films produced by the NFB. The films were produced in conjunction with the regular production program and special programs set up over the past decade to help Aboriginal and culturally diverse filmmakers assume their rightful place in the Canadian film industry.

Other NFB activities include such programs as the Reel Diversity competition which was renewed in 2001–2002. The competition is currently enabling five young filmmakers from visible minority communities to direct a 40-minute English-language documentary at the NFB that will be broadcast by the CBC, CBC Newsworld, and Vision TV networks.

Looking ahead, the 2002-2006 NFB strategic plan stipulates the importance of promoting cultural diversity to foster tolerance, mutual understanding and social cohesion. It specifies priorities respecting cultural diversity and employment equity and proposes innovative strategies to put them into practice.

The NFB also notes the need to create a star system in the ethnocultural communities where it is important for Canadians to recognize and appreciate talent. The NFB has set up a task force comprising representatives of diverse cultural communities to establish an event to honour talented individuals.

Canadian Heritage Institutions

Canada's heritage institutions and programs help us to remember and celebrate Canada's origins, history, people, cultures, and values. The National Archives of Canada provides an essential service in this regard through a range of activities. In 2001–2002, its Web site welcomed more than 2.6 million visits. The Archives answered 104,000 reference questions, provided 1.7 million pages of documentation and responded to more than 6,000 requests under the provision of the *Access to Information and Privacy Act* from members of the public wanting access to historical material for such reasons as to settle a First Nations land claim, to seek Canadian citizenship, or to explore their ancestors' history in Canada and abroad.

The Archives maintains many collections of key Canadian cultural groups. 2001–2002 acquisitions included: the *World Council of Indigenous Peoples fonds*; the *Roger Obata fonds* (records concerning the Japanese Redress



movement, 1944–2000); the *Naïm Kattan fonds* (Mr. Kattan was an Iraqiborn Canadian writer known for his ties to the Jewish community in Montréal); the *Walter Hayduk fonds* and the *Denis Pyluk fonds* (both containing records of interest to the Canadian Ukrainian community).

Archive-sponsored events and exhibitions in 2001–2002 included: the Antislavery Movement in *Canada*, presented in cooperation with the J'Nikira Dinqinesh Education Centre and the National Library of Canada to mark the 150th anniversary of the founding of the Anti-slavery Society of Canada; the *Nelson Mandela Walk to Freedom* lecture presented on February 12 (during Black History Month) and later broadcast on television; Hungarian Night, hosted in collaboration with the Hungarian Embassy on October 22 to mark the 45th anniversary of the Hungarian Revolution of 1956; and Ukranian Night, hosted in collaboration with the Embassy of the Republic of Ukraine on January 30 to mark the 10th anniversary of Canada's recognition of the Republic of Ukraine.

Museums and Historical Sites. Another pillar in the heritage infrastructure is Canada's complement of museums and historical sites. An excellent example of the portrayal of Canada's ethnocultural heritage is *Underground Railroad:* Next Stop, Freedom! Fiscal Year 2001–2002 saw the culmination of several years of consultations and development towards bringing to life the story of the Underground Railroad, an important part of the history of Black immigration in Canada. Discussions with the US Parks Service and Canadian historians as far back as 1995 led to approval, in 1998, of a recommendation by the Historical Sites and Monuments Board of Parks Canada to develop an exhibit. Extensive consultations with community members combined with historical research led to the completion of a 1,000 square foot exhibit featuring experiential theatre, artifacts, photographs and an audiovisual presentation.

The exhibit focuses on the period from 1833, when the *British Imperial Act* abolished slavery in Canada, to 1865 during which an estimated 20,000 to 40,000 Black people arrived in Canada. Historical figures such as John Anderson and events such as the establishment at St. Lawrence Hall in 1851 of the North American *Convention of Colored Freemen* are highlighted.

The exhibit is portable. Its first location was in the Royal Ontario Museum in Toronto where it was on display from April 2002 through February 2003. On confirmation, the exhibit may be taken on a cross-Canada tour (which may also include stops in the United States), and/or be installed in another location in Canada.



Canada currently maintains approximately 75 sites recognizing persons and events of national historical significance illustrating Canada's cultural diversity. New sites recently recommended include: *Victoria Settlement* - an illustration of Ukranian and Métis settlement farms in the Prairies; and *Norwegian Training in Canada* - a commemoration of Canada's alliance with armed forces from occupied Europe. Through continued consultation with non-governmental and community organizations, Parks Canada aims to identify and designate 135 additional new sites, persons and events of national historical significance by the end of Fiscal Year 2005-2006. Many of these are expected to commemorate aspects of Canada's ethnocultural history.

Canada's main national museums include extensive provisions to exhibit Canada's multicultural heritage and to welcome visitors from diverse cultures. For instance, Canadian Museum of Nature interpreters assist visitors in various languages in addition to English and French, including Spanish and Romanian. All communications products issued by the Museum — brochures, pamphlets, event calendars and advertisement — depict the multicultural nature of Canadian society.

What of Canada's smaller museums? The Museums Assistance Program of Canadian Heritage provides financial assistance to museums and related organizations for activities that foster access by present and future generations of Canadians to their human, natural, artistic and scientific heritage, and enhance awareness, understanding and enjoyment of this heritage. A number of projects under the Program in 2001–2002 contributed to the celebration of Canada's multiculturalism,

Circulation de l'exposition "Femmes bâtisseurs d'Afrique," Musée de la civilisation, Québec, portraying the role and difficulties of women in Africa;

Chinese Canadian Heritage Travelling Exhibition, Chinese Cultural Centre of Greater Vancouver, which makes the collection from the permanent exhibit "From Generation to Generation" accessible to communities in other cities and provinces;

The Spirit of Islam: Experiencing Islam through Calligraphy, Museum of Anthropology, University of British Columbia, Vancouver, introducing the public to the aesthetics, spirituality and principals of education in the Islamic world through the art of calligraphy;



Maya Clothing and Identity Exhibit, Museum of Anthropology, University of British Columbia, Vancouver, communicating the significance and importance of the Mayan identity and system of ethics;

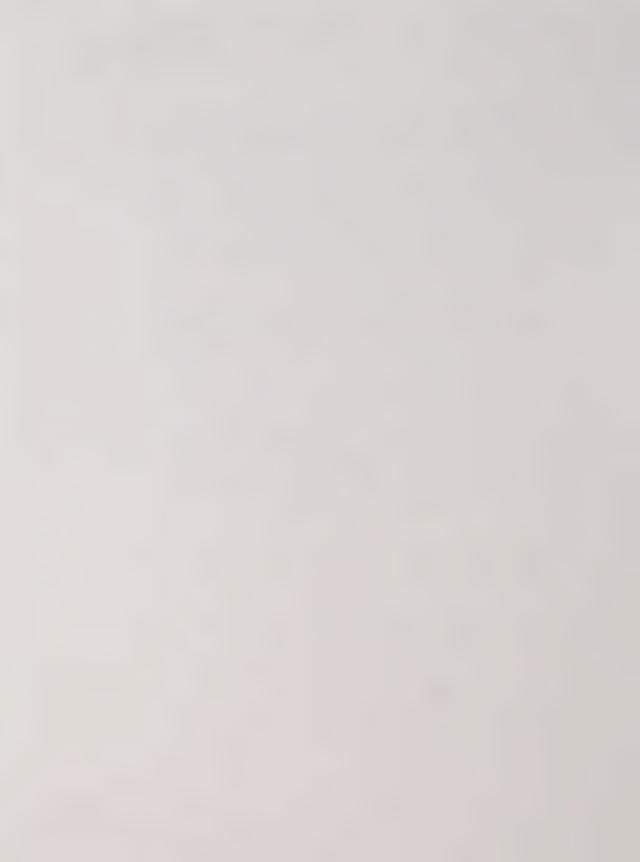
The Phenomenon of the Ukrainian Avant-Garde, Winnipeg Art Gallery which, developed in response to the interests of the large Ukrainian and Eastern European communities in Ontario, Manitoba and Alberta, presents research on new aspects of this important period including the richness and plurality of the vision of women artists and Jewish artists and the influence of Ukrainian folk and religious traditions on avant-garde art; and

Windows On Our World, Jewish Discovery Place Children's Museum, Ontario, which offers a unique, entertaining and interactive method for children to learn about the accomplishments and aspirations of members of the Jewish community.

Canada as a Confident, Multicultural Nation

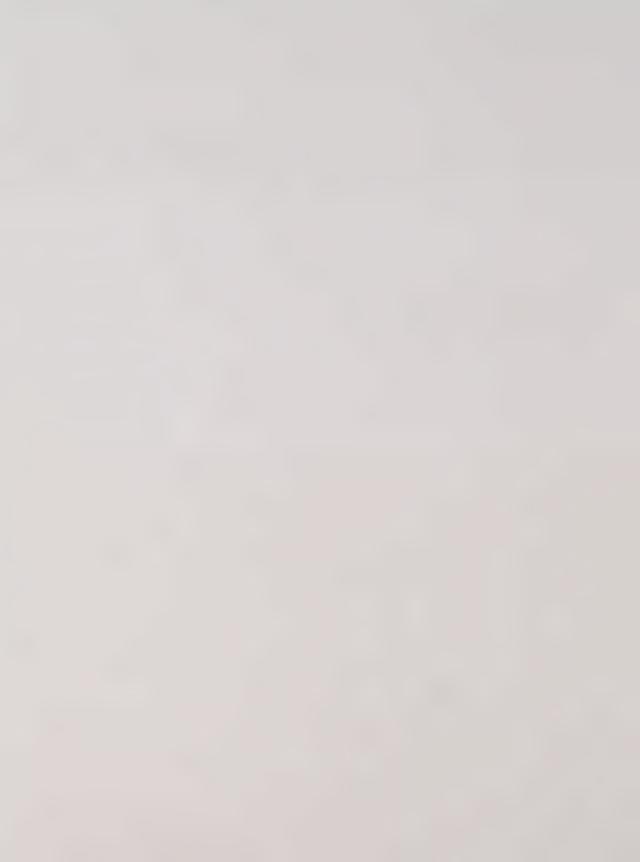
If the arts represent a harbinger, we can expect to enter a new phase in the evolution of our collective Canadian identity. Diverse cultures will become the norm rather than the exception. Diverse cultures will be of interest to us all and will be celebrated appropriately. Efforts must continue in support of cultural diversity as Canada moves to adopt a new, multicultural confidence.





PART V: Departmental and Agency Approaches — Examples of Best Practices





Part V: Departmental and Agency Approaches — Examples of Best Practices

Departments and agencies apply the *Canadian Multiculturalism Act* in a variety of ways, as befits their respective mandates. This year's Annual Report features in-depth stories about three government service initiatives which illustrate the many ways the diverse needs stemming from Canada's multiculturalism are served.

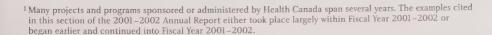
Promoting Health Among All Canadians

Responsibility for health care in Canada is divided among federal, provincial and municipal jurisdictions. Each province and territory administers its own health care plan through its hospitals, clinics and the professional health care community. Municipalities are responsible for providing certain community health services, including medical equipment programs.

At the federal level, Health Canada provides national leadership to develop health policy, enforce regulations, promote disease prevention and enhance healthy living for Canadians. It has special responsibility for ensuring that health services are available and accessible to First Nations and Inuit communities. It also works closely with other federal departments, agencies and stakeholders to reduce health and safety risks to Canadians.

Many factors, including family history, socio-economic status, physical environment and lifestyle choices influence individual health. For this reason Health Canada places a great deal of emphasis on health promotion through communications programs, education and related strategies. In recent years¹ Health Canada has put increasing emphasis on reaching out to Canada's diverse, multicultural communities.

Childhood, Youth and Family Health. It has been shown that childhood health is a significant determinant of health in later life. Early childhood health depends almost entirely on the family. Thus Health Canada works to reach and assist, in particular families at risk, with information and resources in support of better health, including the prevention of violence. Health Canada has sponsored many child, youth and family health programs directed towards the needs of multicultural communities. It has also supported a number of programs aimed at early childhood and youth health that have multicultural components. Following are examples:





The Surrey Delta Immigrant Services Society administers *Children Matter*, a set of culturally-appropriate programs on such issues as education, pregnancy and family development, for multicultural and Aboriginal recipients.

Simon Fraser University has pilot tested a home visiting program designed to enrich preschool children at risk and increase parental involvement as home educators. One of the program's objectives is to facilitate the participation of multicultural families in Canadian society. A similar program, administered by the Burnaby Family Life Institute, targets communities in which 45 percent of the population represent Latin American, African, and Asian cultures. The program is offered in English and Spanish.

The Macaulay Child Development Centre in Toronto developed the holistic, multi-faceted *Program Without Walls* which promotes health and well-being among at-risk children up to six years of age. The program targets children and families from diverse cultural communities and aims to reduce factors that contribute to child abuse, and to encourage behaviour that leads to healthy child development.

In 2001–2002 A Booklet for Service Providers Who Work with Immigrant Families: On Issues Relating to Child Discipline, Child Abuse and Child Neglect was published and distributed in hard copy and via the Internet by the Department's National Clearinghouse on Family Violence. The booklet addresses the perceptions of child welfare officials and police as they relate to different cultures and cultural practices. The booklet describes ways to identify child abuse risk factors and provides guidance to immigrant families in preventing child abuse and neglect.

The Mount Pleasant Neighbourhood House offers ethno-specific family support services. Approximately half of service recipients are either Aboriginal or from diverse cultural communities, and more than one-third access services in their native language.

Twenty-five percent of Peel Region's residents are members of visible minorities and 36 percent are new immigrants, many of whom are in the region's highest risk areas. The Mississauga Parent Child Centre established the *Peel Community Action Program for Children* to address such issues as teenage pregnancy, low birth weight, and health problems stemming from poverty and isolation.

The McCreary Centre Society in Burnaby undertook the *Promoting Resilience in Early Adolescence* project which, among other activities, provided 28 workshops on the determinants of health in early adolescence (ages 12 to 14) including intervention strategies. Fourteen of the workshops were provided to Aboriginal communities and 14 to communities with substantial proportions of multicultural families.

The Multicultural Youth Peer Support Group Program in Vancouver trained youth from the Vietnamese, Latin American and African communities to become peer support group facilitators who then led ten-week sessions for teenaged girls and boys. The program also provided support groups for Muslim girls of various ethnic backgrounds.

Enfants-famille sans violence is operated in Montréal by l'Organisation des jeunes de Parc-Extension. The program provides education, workshops, referrals and counselling services to youth and their parents with a view to preventing domestic and youth violence and finding alternative forms of dispute resolution reflecting various cultural contexts.

Diabetes Management and Prevention. A number of programs supported by Health Canada aim to provide information, skills and support to people with diabetes or at risk. In Vancouver the Canadian Diabetes Association of BC Yukon provides a cooking and nutrition program to the Chinese community, the REACH Community Health Centre provides information and social support to the Vietnamese, Latin American and African communities, and the Progressive Intercultural Community Services Society provides awareness raising and education to the South Asian community. In Toronto the Access Alliance Multicultural Community Health Centre promotes the prevention of diabetes within the Polish, Hispanic, Vietnamese and Carribean communities using culturally relevant healthy eating programs and communication channels appropriate to each community. The University of Montréal promotes diabetes awareness and prevention among diverse multicultural communities in Montréal through a program of physical activity and education.

Seniors. The Seniors Bridging Cultures Group in St. John's developed *Holistic Health Care for Older Adults in Diverse Cultures*. The program addresses the obstacles faced by seniors from ethnic communities in accessing the local health care system. Based on extensive consultations with community leaders and health care providers, the program has helped achieve a more



barrier-free health care system in the St. John's region and has become a model for other programs in the province.

Multicultural Health Brokering. In 1995 a three-year grant from Health Canada enabled the establishment in Edmonton of the Multicultural Community Health Developers, a group dedicated to assisting individuals from diverse cultural communities in linking up with appropriate health care services. The provision of health brokering evolved into a distinct range of activities and in 1998 the group changed its name to the Multicultural Health Brokers Cooperative whose mandate is to support immigrant and refugee individuals and families in attaining optimum health through education, community development and advocacy. At present the Cooperative is funded primarily through project-to-project grants.

HIV/AIDS. Canada's diverse cultural communities are affected by the spread of HIV/AIDS, yet prevention measures have not always reached as widely as needed. While attitudes are changing, education and prevention programs are hampered by the difficult nature of HIV/AIDS information. For this reason, even more than for programs related to other health issues, HIV/AIDS programs must be culturally sensitive. Health Canada has supported a number of programs aimed at providing to diverse cultural communities HIV/AIDS awareness and related prevention programs. Following are examples:

The Asian Society Intervention AIDS project provides outreach activities, support group facilitation and culturally-specific, language-appropriate HIV/AIDS information to mainstream organizations and the Vancouver Chinese-Canadian community.

The *United Caribbean AIDS Education Network* provided training to community religious leaders enabling them to educate community members concerning such issues as homophobia, the prevention of HIV transmission and support of people with HIV/AIDS. Educational sessions use skits, story telling and audio presentations and are delivered in a positive, non-judgmental way.

Action Séro Zéro produced and distributed in Montréal some 10,000 HIV awareness brochures targeted to gay men from multicultural communities.

The Peel HIV/AIDS Network developed and delivered workshops, presentations and educational materials to people from diverse cultural communities living with HIV/AIDS and their health care providers.



These examples demonstrate commitment by the Government of Canada, through Health Canada, to ensure that health related information, programs and resources reach all Canadians irrespective of their cultural backgrounds and circumstances. The challenge is complex and will become more so as Canada's visible minority and ethnic populations grow and as health care becomes increasingly sophisticated. Next steps include developing a general framework and strategy that binds together these individual efforts towards achieving common health goals.

Metropolis Canada: Policy-Focussed Research

The Metropolis Project was launched in 1996. Its aim was to improve public policy relating to migration and the integration of ethnically and religiously diverse minorities, particularly in cities, by enhancing academic research capacity and allying policymakers from the federal, provincial and municipal levels of government with universities, research institutes, think tanks, and non-governmental organizations towards promoting the use of research findings in decision-making.

Communication between researchers and decision makers is fostered by Metropolis through conferences, workshops, seminars and other opportunities for discussion. In addition, the project maintains an award-winning Web site which includes, among other features, the Metropolis Virtual Library, housing a 1,000-strong and growing collection of articles and links. More traditional methods, including newsletters, bulletins, journals and other publications are also employed extensively.

The Metropolis Project in Canada is supported by a consortium of federal departments and agencies². Metropolis Centres of Excellence have been established in Montréal, Toronto, Edmonton and Vancouver. Collectively the Centres involve 15 universities and several hundred affiliated researchers, graduate students and post-doctoral fellows. Project co-ordination and strategic direction setting is conducted under the leadership of the Metropolis Project Team, housed by Citizenship and Immigration Canada.

Metropolis International is a partnership of policy makers and researchers from 21 countries³ with inter-governmental and non-governmental organizations such as the European Commission, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, the International Organization for Migration, the



² Citizenship and Immigration Canada, the Social Sciences and Humanities Research Council, Health Canada, Canadian Heritage's Multiculturalism Program, Status of Women Canada, Human Resources Development Canada, Statistics Canada, Canada Mortgage and Housing Corporation and the Solicitor General of Canada, together, provided \$8 million for the initial six-year project period.

³ Participating countries include Argentina, Australia, Australia, Belgium, Canada, Denmark, France, Germany, Greece, Israel, Italy, the Netherlands, New Zealand, Norway, Portugal, South Africa, Spain, Sweden, Switzerland, the United Kingdom, and the United States of America.

Migration Policy Group, *Quartiers en Crise*, and the International Centre for Migration Policy Development. Strategic direction setting and coordination internationally is led by the Metropolis Canada Project Team, and the Executive Head of the Canadian Project Team co-chairs the International Steering Committee.

Fiscal Year 2001–2002 was the sixth and final year of the agreed-upon initial phase of the Metropolis Project in Canada. The 2001–2002 Annual Report, thus, provides a good opportunity for a retrospective examination of the project.

Research. More than 300 studies have been completed or are in progress under the aegis of Metropolis. This only tells part of the story, however, because these studies act as a catalyst to an unknown amount of additional research activity.

Metropolis research is disseminated through a range of channels, including publication in academic journals. Metropolis produces the international, bilingual, quarterly *Journal of International Migration and Integration*. The summer 2001 issue featured a Canadian Heritage-funded study entitled "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research" which found substantial skill underutilization among Canadian immigrants (this point is raised again later in the Annual Report in the discussion on Foreign Credentials Recognition).

In 2001–2002 the Metropolis Project took the lead in bringing together the expertise developed at the Centres of Excellence to a wide audience of policy makers and service delivery agents in the form of the *Program of Migration and Diversity Studies: Immigration Policy and Practice in Canada*, a thirteen-course curriculum. Developed by top researchers and involving consultations with stakeholders by a working team of academics, non-government specialists, government policy analysts and others, the thirteen syllabi were built to a common plan, independently prepared, and compiled and edited by Professor Howard Adelman.

Internationally, comparative research is conducted with countries such as Great Britain, Germany, Australia, New Zealand, Italy and Israel on such topics as public attitudes towards immigration and ethnic diversity, barriers to employment and other aspects of immigrant integration.

Networking and Knowledge Transfer. While the greatest volume of Metropolis activity falls under the category of research, the highest value activities are, arguably, the events that bring together researchers and policy makers in face-to-face exchanges.



Annual national conferences attracting as many as 1,000 delegates have been hosted in Edmonton, Montréal, Vancouver, Toronto and, in 2001–2002, Ottawa. The Ottawa event spanned five days and featured more than 50 concurrent workshops. The focus was on five themes: economic outcomes; health and gender; education and youth; cities and neighbourhoods; and social integration, transnationalism, identity and inter-ethnic relations.

Each year numerous smaller events are held providing more opportunities for dialogue. In 2001–2002, for example, the following Metropolis Canadasponsored events took place:

The Vancouver Centre of Excellence sponsored workshops in Vancouver and Hong Kong on China-Hong-Kong-Canada migration connections.

Metropolis organized, in partnership with the Federation of Canadian Municipalities, a roundtable involving federal partners on building the capacity of municipalities to combat racism.

The Association for Canadian Studies and the Multiculturalism Program of Canadian Heritage hosted in Halifax on November 1 and 2, 2001, the Ethnocultural, Racial, Religious and Linguistic Diversity and Identity Seminar. Metropolis Canada was a major participant in addition to working with the Canadian Ethnic Studies Association to assemble the speaker list and develop a long term research framework. The seminar proceedings were published in a special issue of Canadian Ethnic Studies.

The Metropolis Canada Project Team, along with Citizenship and Immigration Canada, Canadian Heritage and Carleton University, hosted in Ottawa on March 22 through 24, 2002, Bringing Worlds Together: The Study of the Political Participation of Women in Canada and Lessons for Research on Newcomers and Minority Political Participation.

To date, six international Metropolis conferences have been held, attended by ministers of national and state governments, mayors, academics, senior government officials and representatives of non-governmental and community organizations. In 2001–2002 the conference took place in Rotterdam and focussed on: migration policies; citizenship, equality and diversity; integration; and the cultural transformation of cities. In addition to participating in the conference, the Ottawa team provided leadership in organization.



International comparative policy-research seminars take place regularly on such topics as transnational communities, managing divided cities, labour market barriers, second generation immigrants and education.

The Future. Funding has been secured for Metropolis Canada Phase II from April 1, 2002, through March 31, 2007. Metropolis Phase II will capitalize on successes to date, building, in particular, on the partnerships that have been created among researchers, institutions and government policy makers. Eleven priorities have been identified for the five-year project. Having an especially strong connection to Canada's multiculturalism are the following two priorities:

What is the role for public policy in promoting the social and cultural integration of newcomers and minorities into a multicultural or pluralistic society and what implications does this have for citizenship policy? Research will be conducted on the effects of Canada's multicultural policy on the structure of integration and citizenship policies, on the expectations that Canadians have regarding immigrants' feelings of allegiance to Canada, and their obligations and behaviour, and on the expectations that immigrants have regarding Canada's obligations towards them and their commitment to Canada.

How should public policy be directed to counter negative attitudes and discrimination towards immigrants and minorities? An annual national survey is planned as is research into the effects of multiculturalism policies, anti-racist and anti-discrimination measures, media practices, educational systems, and workplace attitudes in creating, transmitting or countering negative intergroup attitudes.

Metropolis will continue its program of domestic and international events in Phase II. For example, a two-day seminar entitled, "Intersections of Diversity" is being organized for 2003 by the Association for Canadian Studies in partnership with the Multiculturalism Program, the Metropolis Project Team and more than a dozen other federal departments and programs. The seminar will engage researchers, non-governmental organizations and policy makers in dialogues about the intersections between diversity and Aboriginal peoples, age, disability, gender, immigration, official languages, region, sexual orientation, and socioeconomic status.



Canada's Digital Collections: Our Multicultural Heritage On-line

Canada's Digital Collections (http://collections.ic.gc.ca/index.html) provides a portal to more than 400 Web sites celebrating Canada's history, geography, science, technology and culture. The sites include information from federal institutions such as the National Library of Canada, the National Archives of Canada and the Museum of Civilization, and local histories from Canadian communities. Many of the sites feature on-line educational resources such as curriculum units and classroom activities

The program is sponsored and administered by Industry Canada and represents a unique blend of activities. Information for the sites is provided by Canadian researchers and institutions, and the sites are designed and enabled by teams of students aged 15 to 30 funded by the Federal Youth Employment Strategy. Design teams, working with researchers, liaise with stakeholders, corporate sponsors and others in creating the Web sites.

Although not specifically targeted as a celebration of Canada's multiculturalism, the program nevertheless has resulted in the creation of a one-stop resource enabling Canadian cultural institutions, other organizations, researchers, students, teachers and other interested individuals to access a wealth of knowledge about our country's multicultural heritage.

One Web site found in Canada's Digital Collections is Canada at the Millennium: A Transcultural Society, produced by Heirloom Publishing Inc. in collaboration with the Multicultural History Society of Ontario and co-sponsored by Power Corporation. A Transcultural Society provides historical and contemporary descriptions, complete with numerous photographs, of 50 ethnocultural groups in Canada. The site also provides short biographies of nearly 500 Canadians representing these groups.

A Transcultural Society showcases the achievements of Canada's diverse peoples and reveals how they have invigorated and energized Canada culturally and economically, and effectively built a progressive society. The Honourable Sheila Copps, Minister of Canadian Heritage, praised A Transcultural Society, stating: "the 50 nations celebrated in this illustrious volume testify to the richness of our cultural diversity and our openness to the world. This [Web site] adds enormously to our understanding of Canadian society and will be certain to stir our pride in our past and our hope for the future."

Many other sites found within *Canada's Digital Collections* are equally compelling as they reflect specific features of Canada's cultural landscape. Examples include:

Across the Generations: A History of the Chinese in Canada provides a history rich in detail and well illustrated with photographs. Chinese immigrants have been recorded in Canada as early as 1788. The site includes an account of racism and other barriers encountered by early Chinese settlers.

Becoming Canadian: Pioneer Sikhs in Their Own Words tells the story of the Sikh community in Canada focussing mainly on Sikh settlement in British Columbia in the early 1900s. The site draws on extensive interviews and covers social and religious life and such episodes as the struggle to gain the right to vote.

Black Loyalists: Our History, Our People provides a detailed account of how Nova Scotia became the home during the 1770s and 1780s of the first settlements of free Blacks outside Africa. The site describes the harsh treatment received by the settlers (leading many to leave) and the history of the community to the present day.

East To West presents the story of Japanese settlement in Southern Alberta told through the personal memories of the children of the settlers themselves. The site highlights a group of Japanese settlers who came to the Raymond area at the turn of the century and is enriched by many photographs.

Harvest of Dreams is a tri-lingual Web site (English, French and Ukranian) tracing the history of the nearly one million Canadians of Ukranian descent. The site covers myths and realities, describes historical and geographical features of the community and focuses on the development of the Ukranian Canadian identity. The site proclaims: "Today Ukrainian Canadians strongly emphasize the importance of preserving their heritage but recognize that it is equally important to develop new cultural forms within the context of a broader Canadian identity."



Immigrant Voices provides an account of immigration to Canada from 1867 to the present. The site features numerous first-person accounts and, in addition to the benefits of immigration to Canada and to the immigrants themselves, describes the racist and xenophobic practices of Canadian governments, particularly in the early 20th century.

Jewish Historical Society of British Columbia tells the story of Jewish migration to Canada beginning in 1858. The site provides access to extensive archival holdings and includes teaching resources.

Mennonites in Canada is the Web site of the Mennonite Historical Society of Canada. It features the history of Mennonite migration primarily from Russia and Switzerland to Canada starting in 1786, and the complete, searchable, Canadian Mennonite Encyclopedia On-line.

OBHS On-line is the Web site of the Ontario Black History Society Archives. It provides information about historical figures and places of interest (including burial grounds and places of worship) and includes numerous sound recordings of interviews with community members.

Most Somali settlers entered Canada in the past two decades as refugees. A Sense of Belonging: Somali Settlement Experiences in Canada describes the history and the present day issues of Canada's Somali community, including those of religion and women.

West Icelanders in Manitoba tells the story of the migration of Icelandic peoples to Canada during the last quarter of the 19th century while Iceland remained under Danish rule.





PART VI: Canada and the 2001 World Conference Against Racism





Part VI: Canada and the 2001 World Conference Against Racism

The Unfulfilled Promise of an Historic Event ...

In 1997, the United Nations General Assembly resolved to hold the third¹ World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance (WCAR) in Durban, South Africa from August 31 to September 7, 2001. Built around five themes², the conference was intended to be a landmark in the struggle to eradicate all forms of racism, and was greatly anticipated around the globe.

Believing that Canada had much to share with international partners, while recognizing that we also had much to learn, the Government of Canada seized the opportunity presented by WCAR and sponsored a very active program of preparation and participation in the conference.

The conference took place as scheduled, and was well attended. Canada also sponsored the Youth Forum which took place prior to the WCAR. Canada's delegation included Canada's Secretary of State for Multiculturalism (one of the conference vice-chairpersons), two Members of Parliament, one provincial minister, a commissioner of the Canadian Human Rights Commission, Canada's High Commissioner to South Africa, Canada's Permanent Representative to the United Nations in New York, and 60 representatives of non-governmental organizations³ sponsored by the Canadian Government.

The Conference was however, marred by divisions on the Middle East, and by its focus on the issue of compensation for historical actions, in particular slavery, the slave trade and the negative aspects of colonialism.

In Canada's final statement upon adoption of the WCAR Declaration and Programme of Action, we disassociated ourselves from the references to the Middle East. We also clarified our understanding on the documents' language on apology and reparations for historical wrongs, and expressed our regret that the Conference failed to recognize the close links between

¹ Previous conferences were held in 1978 and 1983.

² Conference themes were as follows: (1) Sources, causes, forms and contemporary manifestations of racism, racial discrimination and related intolerance; (2) Victims of racism, racial discrimination and related intolerance; (3) Measures of prevention, education and protection aimed at the eradication of racism, racial discrimination and related intolerance at the national, regional and international levels; (4) Provision for effective remedies, recourse, redress, (compensatory) and other measures at the national, regional and international levels; and (5) Strategies to achieve full and effective equality, including international cooperation and enhancement of the United Nations and other international mechanisms in combating racism, racial discrimination, xenophobia.

³ Among NGOs represented were: Assembly of First Nations; Canadian Council of Churches; Equality for Gays and Lesbians Everywhere; Federation of Canadian Municipalities; Inuit Circumpolar Conference; League for Human Rights of B'nai Brith Canada; Métis National Council; National Association of Japanese Canadians; and National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada.

racism and religious and linguistic discrimination. This strong critical statement was made with a view to registering our objections and constructively influencing future United Nations and international approaches to dealing with discrimination and associated problems⁴.

Lessons Learned

Canada's stance at WCAR was supported by our confidence in our domestic efforts to both promote multiculturalism, and combat hate, bias and racism. While our record is by no means unblemished, and gaps still exist between the values expressed in the *Multiculturalism Act* and the experience of many Canadians, we can legitimately lay claim to a recent history of goodwill and accomplishment in promoting tolerance and respect for differences. Moreover, Canada is already active on the principal fronts included in the *Program of Action* — i.e., human rights legislation, labour laws, health promotion, and education.

Progress on our domestic challenges must and will continue. Ongoing work to reduce the problems of racism and discrimination in Canada is the shared responsibility of the federal government, the provincial and territorial governments, municipal governments and other Canadian institutions. The federal government assumes a coordinating and facilitating role and contributes through measures at the national level⁵. Significant progress, however, requires all key players — federal, provincial/territorial, and municipal jurisdictions plus the voluntary and non-governmental sectors — working together.

Strengthened Resolve Through Strengthened Partnerships

Despite the controversy and disappointment associated with WCAR it is generally agreed, in hindsight, that the conference has had a mobilizing effect within Canada particularly respecting the strengthening of partnerships among key players. In fact, it may be argued that the greatest benefits of Canada's participation in the conference occurred before the delegation left for Durban. Consultations in anticipation of WCAR generated an extensive dialogue amongst Canada's diverse communities, including Aboriginal peoples. Preparatory activities provided opportunities for the Government of Canada to listen to concerns and grievances of Canadians.

National level activity includes: Canada's legislative framework (e.g., Canadian Charter of Rights and Freedoms, the Canadian Human Rights Act); grants and contributions programs: public education and outreach programs; special events such as Black History Month and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination (March 21); and the work of key institutions such as the Canadian Race Relations Foundation.



Canada's Statement of Reservation included the following points: "... any process, any declaration, any language presented in any forum that does not serve to advance a negotiated peace that will bring security, dignity and respect to the people of the [Middle East] region is — and will be — unacceptable to Canada;" and "Canada regrets that the World Conference has not been able to acknowledge that there is a close, sometimes inseparable, relationship between discrimination based on religion and language and that which is based on racism and xenophobia. In this regard we consider the World Conference has taken a significant step backwards. At this point, we would like to underline that, for Canada, multiple discrimination on the basis of 'other grounds' includes sexual orientation, disability and barriers based on culture."

The pre-WCAR preparation and consultation process included a communications and media relations strategy aimed at informing the widest possible audience about the conference and about opportunities to become involved in preparing for the conference. A Web site provided further information and included a discussion forum called the "Talking Circle." Briefs could also be submitted through the Web site.

Formal, two-day, live consultation sessions were held in Edmonton, Vancouver, Winnipeg, Halifax, Toronto, Montréal and Ottawa. Sessions were chaired by the Secretary of State for Multiculturalism. These consultations brought together representatives from regional and national organizations, institutions of civil society⁶, all levels of government, Aboriginal organizations, and human rights commissions to provide perspectives on WCAR themes, draft documents and Canadian priorities for WCAR.

In concert with the consultation program, funding was provided by the Multiculturalism Program in support of some 45 WCAR-related projects. The purpose of this support was to build capacity among, enable the inclusion of, and give voice to those who would otherwise not have had the means to participate. Sample projects include the following:

Promoting pan-Asian Canadian Participation in WCAR. The Chinese Canadian National Council developed recommendations related to the five WCAR themes in order to advance anti-racism advocacy for Chinese Canadians.

Public Education. The African Canadian Coalition Against Racism, a national body comprised of over 40 community-based organizations, in cooperation with the Women's Health in Women's Hands Community Centre, conducted research and public consultations with the diverse groups within the African-Canadian community leading to the development of educational materials related racism and gender issues.

Input into Canada's WCAR Approach. The Immigrant and Multicultural Services Society of Prince George brought together some 150 northern British Columbians to develop input for Canada's approach to WCAR.

Combating Racism on the Road to Integration for New Immigrants. Le Table de concertation des organismes de Montréal au service des personnes réfugiées et immigrantes developed a program of training and a set of tools for community organizations geared towards



⁶ For example, participants included representatives from the educational system, business, labour, women's groups, the criminal justice system, religious organizations, ethnocultural and non-governmental organizations, race relations organizations, front-line service providers, the media, and youth.

fighting racial discrimination and intolerance experienced by new immigrants and refugees in the labour market.

Young Women Connect. The Students Commission of Canada brought together girls and young women from across the country to analyze systemic barriers linked to race and gender particularly as they relate to poverty and violence. The result was the establishment of a national network of young women's and women's organizations and the development of an educational module.

Three advisory committees — the Civil Society/NGO Advisory Committee, the Aboriginal Advisory Committee and the Youth Advisory Committee — were established to provide advice to the Secretariat on the preparation and consultation process, review and comment on input, help define Canada's postion, and otherwise facilitate widespread participation on the part of Canadians in the lead-up to WCAR.

Consultations and preparations culminated with the creation of *Canada's Priorities for the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance* laying out 12 points reflecting Canada's collective positions and concerns for the conference. Among the points made, the document declares a need to acknowledge the past, to recognize vulnerable groups, to view racism within the larger context of diversity, to include the complete range of groups and individuals in the dialogue, and to continually develop educational and other strategies and preventative measures toward eradicating racism and related problems⁷.

A New Level of Understanding

The "12-points" report and other preparatory documents may have been created for WCAR, but they stand today as valid, comprehensive statements and will serve as signposts in the continuing struggle in Canada against racism and related issues. Perhaps more importantly, strengthened relationships among all players, including relationships between the federal government and provincial/territorial partners, municipal governments, non-governmental organizations, interest groups, and concerned communities, constitute a higher, broader platform of understanding from which next steps can be taken.

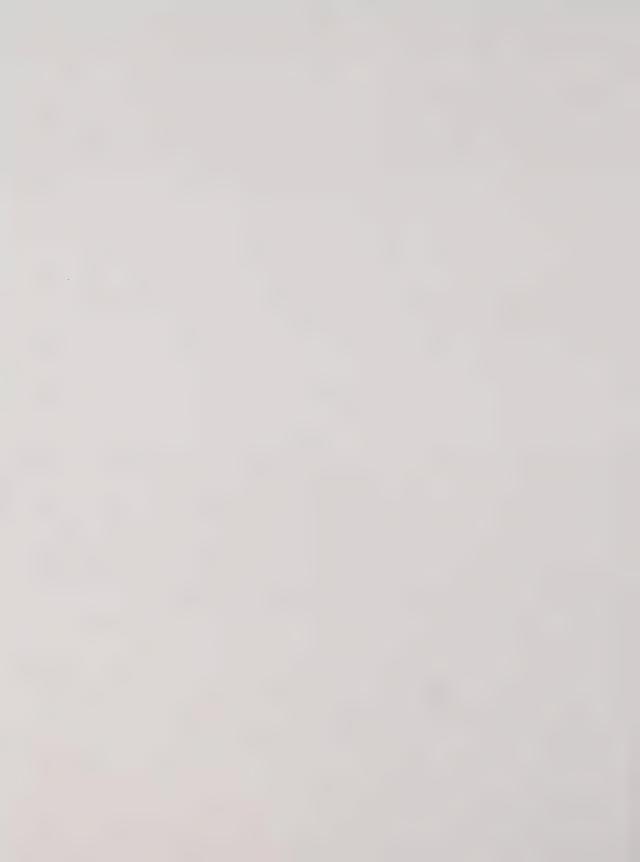
The challenge at the federal level, particularly for the Secretary for State for Multiculturalism, is to pull and keep together the collective wisdom and energy of all partners and to keep the focus on systemic discrimination and racism, developing cross-cultural understanding, promoting shared citizenship, and eliminating under-representation of our diverse population in our institutions.



⁷ The full document is available at http://www.pch.gc.ca/progs/multi/wcar/res/canada's-priorities_e.shtml.

PART VII: Looking Ahead — Building a Stronger Canada through Inclusion and Respect





Part VII: Looking Ahead — Building a Stronger Canada through Inclusion and Respect

Along with our rich geographic endowments and proud history, Canada's demographic make-up — our multiculturalism — is increasingly becoming a central feature of our identity. Canada is viewed by Canadians, and by the world, as a diverse, welcoming society taking its place on the international stage as a model of mutual respect and a strong voice against intolerance.

Programs and policies of the Government of Canada support and celebrate our cultural diversity. Enormous strides have been made. Yet much remains to be done. We must continue to work to reduce and resolve problems related to discrimination.

At the broadest level, the continuing struggle to make multiculturalism in Canada work is supported by:

- Canada's legislative framework (the Canadian Charter of Rights and Freedoms, the Canadian Human Rights Act, the Employment Equity Act, the Official Languages Act, the Pay Equity Act, and the Canadian Multiculturalism Act);
- Canada's Multiculturalism Grants and Contributions programs;
- public education and outreach programs;
- services provided by federal departments and agencies;
- special events such as Black History Month and the International Day for the Elimination of Racial Discrimination; and
- the work of key institutions such as the Canadian Human Rights Commission and the Canadian Race Relations Foundation.

Looking ahead, a number of special initiatives are worth watching. These efforts are in the areas of programs and services, recognition of foreign credentials, continuing dialogue, and keeping abreast of demographic changes across the country.

Portrait of Diversity

A fundamental role of the Government of Canada with respect to multiculturalism is to report on the nature of our country's make-up. Understanding ourselves is crucial to ensuring that all communities that constitute our population are respected and served.

The most recent Canadian census was taken in 2001. On January 21, 2003, ethnocultural statistics based on the census were released, including statistics on the size, geographic location and demographic characteristics of ethnic groups in Canada. The release represented the first update of the ethnocultural profile of the country in five years.

Statistics on immigration and citizenship trends were released on the same date, including statistics on the size, geographic distribution, origins and demographic characteristics of Canada's immigrant population. Statistics on the socioeconomic characteristics of the immigrant population will be released at a later date, as will those based on responses to the question of religious affiliation (last asked in 1991) and a new question on the birthplaces of parents.

During the spring and summer of 2002, some 42,000 individuals, selected based on their answers to 2001 census questions related to ethnic origin and place of birth, were interviewed by telephone. This follow-up survey, co-sponsored by Statistics Canada and Canadian Heritage's Multiculturalism Program, is entitled the "Ethnic Diversity Survey" and focuses on such issues as ancestry and identity, language use, family background, discrimination and civic participation. The survey was conducted in nine languages — Canada's two official languages plus Cantonese, Italian, Mandarin, Portuguese, Punjabi, Spanish and Vietnamese. It is the first survey of its kind and scope in the world.

The data from the Ethnic Diversity Survey promises to offer new information on ethnic reporting to complement the census data on the ethnic origin question. It will provide an unprecedented foundation on which decision makers and community members can base future analyses and action plans related to multiculturalism in Canada.

Innovative National Programs and Services

This report highlights various programs and services that demonstrate the many ways in which federal departments and agencies have promoted multiculturalism in their policies and practices. Two exemplary programs coming in the next year are:

Multicultural Resources and Services Program of the National Library of Canada. The mandate of the National Library of Canada is to collect and house materials (books, magazines, recordings, etc.) published in Canada, or written about Canada or Canadians. The Library has traditionally built collections of English and French materials, but more recently has sought to develop relations with diverse publishers specializing in ethnic publications, and to increase the amount of non-official-language material. Currently, the Library holds 5,569 German-language, 1,070 Japanese-language and 1,112 Inuktituk language items, to name a few examples.

During the coming years, the Library plans to expand considerably its services to Canada's diverse cultural communities. In November 2001, it launched the Multicultural Resources and Services Program which aims to make multicultural collections and resources more accessible to Canadians, primarily through local libraries. The Program benefits from the guidance of an external advisory committee made up of a diverse group of librarians and researchers from across the country and from ongoing consultations with municipal and specialist libraries, multicultural librarians, ethnic publishers and other specialists. Initial priorities include promoting the program through provincial library conferences and creating a multilingual/multicultural portal on the Library's Web site. The Library is working harder to acquire materials of possible interest to immigrants and others of non-English and non-French backgrounds. It is also creating a tool kit to help local libraries develop multilingual collections.

Community-assisted Parole Hearings. In the Prairie region, the National Parole Board has recently instituted a new way of conducting parole hearings. Some hearings for Aboriginal offenders are now assisted by tribal elders acting as cultural interpreters. The presence of the elder has the effect of assisting board members to understand the cultural context of the situation and make the

hearing less intimidating for the offender and any community members present. The approach has proven successful for all concerned.

The board is planning to adapt and pilot test the model in other cultures. During the coming fiscal year, some hearings for African-Canadians will be assisted by community leaders in the Atlantic region. If the model works, it will be implemented Canada-wide as a way of helping to achieve more just resolutions.

Foreign Credentials Recognition: Removing Barriers

Canada's global competitiveness relies on continuous innovation which in turn relies on a steady supply of skilled individuals. We look to our school and training systems to educate young Canadians to fill these roles. But, increasingly, we also look to immigration, and it is here that Canada's climate of openness and respect for diversity manifests itself most tangibly. As a country where immigrants can expect to find hospitality and opportunity, Canada attracts talented professionals from around the globe. Currently, approximately 60 percent of immigrants enter Canada as skilled workers (the remainder enter as family class immigrants or refugees).

Barriers related to the recognition of foreign credentials stand in the way of smooth integration into Canadian jobs for some immigrants. Regulated professions such as medicine, nursing, engineering and carpentry (which comprise approximately 20 percent of the Canadian labour market) have not been able adequately to review and approve corresponding programs in all countries. Consequently, some immigrants are now required to re-take some or all of their professional training in Canada before resuming their careers. Even immigrants in unregulated professions encounter barriers resulting from prejudice and ignorance concerning education and training elsewhere in the world.

The problem is complicated. Professions are regulated by sanctioned independent bodies that themselves come under provincial jurisdiction. Moreover, Canada's immigration laws were developed at a time when the competition for skilled immigrants was not considered an important factor.

In response, the Government of Canada, in the January 2001 Speech from the Throne, made the following promise:

Immigrants have enriched Canada with their ideas and talents. The Government will take steps to help Canada attract the skilled workers it needs. It will also work in cooperation with the provinces and territories to secure better recognition of the foreign credentials of new Canadians and their more rapid integration into society. The Government will re-introduce changes to immigration legislation to streamline and improve the immigration system.

In his response to the Speech from the Throne, Prime Minister Jean Chrétien urged provincial governments to revise their policies on recognition of the foreign credentials of new Canadians.

The Government of Canada made good on its promise by enacting the new *Immigration and Refugee Protection Act*, which came into effect on June 28, 2002. As part of its Innovation Strategy, "Achieving Excellence," launched in February 2002, the Government proposed to undertake measures to further improve Canada's international image as a destination of choice. It made a commitment to "work towards increasing the number of highly skilled workers" and to "use a redesigned temporary foreign worker program and expanded provincial nominee agreements to facilitate the entry of highly skilled workers."

Human Resources Development Canada, Citizenship and Immigration Canada and Canadian Heritage's Multiculturalism Program are working to facilitate solutions focussed on recognition of foreign credentials. The departments are working with the provinces and territories, regulatory bodies, employers and other stakeholders to create agreed-on procedures to expedite assessment and recognition of foreign qualifications before and after arrival for those in regulated and non-regulated professions. They are also developing bridging programs for use in cases where recognition of equivalency is delayed.

A number of pilot projects, funded by the Multiculturalism Program, have been completed or are under way. These demonstrate what can be done and provide leadership by example, and include the following:

Influencing Institutional Change. The Indo-Canadian Women's Association in Alberta developed a project to help qualified foreign physicians find work. Project activities included raising awareness among employers, holding job fairs, developing liaisons with the Alberta health department and the College of Physicians and Surgeons in Alberta and in Ottawa, and meeting with the Alberta

Minister of Health. The project was successful in developing an assessment and fast-track training program for foreign-trained specialists to enable them to practise as specialists. It secured eight dedicated family practice seats for foreign physicians, and 11 clinical assistant and 12 foreign physician positions in the Rural Physician Action Program.

Comprehensive Action Plan for the Integration of International Medical Graduates into the Medical Profession in Manitoba. The Association of Foreign Medical Graduates undertook a project to address training needs of foreign-trained doctors by providing a comprehensive exam preparation program and coordinating observation opportunities with licensed Canadian physicians.

International Credential Evaluation Service. An International Credential Evaluation Service was created in British Columbia to provide educational evaluation services to clients who have successfully completed post-secondary studies outside Canada. Credential evaluators have been trained, information kits distributed to more than 3,500 individuals and presentations made to more than 30 groups with a view to establishing a permanent service.

Over the coming years, the Government of Canada will closely monitor the impact of these and related developments in removing barriers to skilled work for immigrants.

Continuing Diligence

As world events continue to show, destructive attitudes toward ethnic and cultural differences hamper the development of civil society. Indeed, in some parts of the globe, conflicts virtually monopolize international and domestic political attention. Compared with most countries, Canada stands as a model of tolerance and invokes the great potential inherent in embracing diversity.

But our model is not complete or perfect. We are still learning and seeking to achieve our vision of an inclusive society. Canada is not immune to racial prejudice or discrimination. Both endure in our society, and in spite of our efforts and the progress we have made, more must be done to eradicate them.



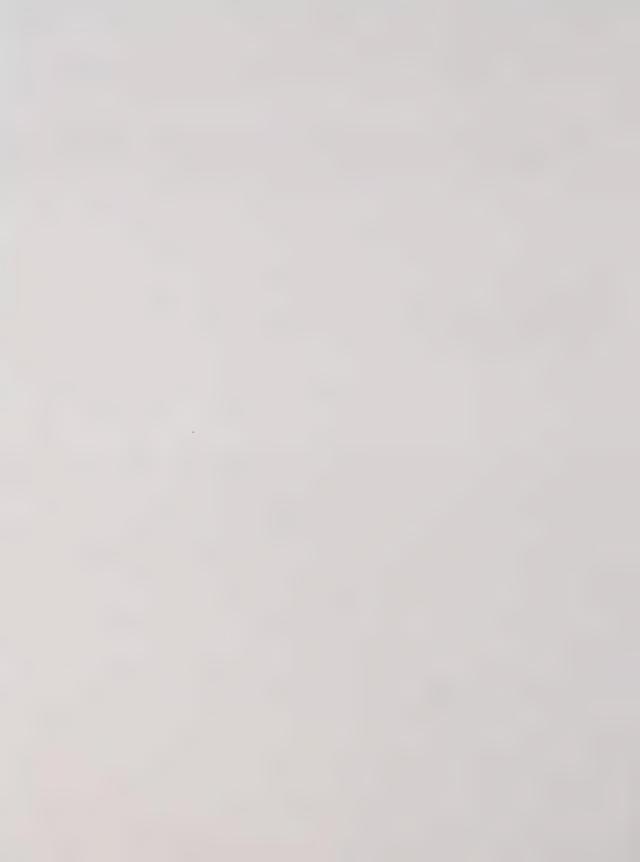
In recent years (including 2001–2002 as reflected in this report), progress has been made, but federal departments and agencies must continue to promote the multiculturalism policy goals of civic participation, social justice and identity, and the Multiculturalism Program must strive to keep multiculturalism on the agenda.

Only by continuing to work together to shape a cohesive and inclusive Canadian society, with full participation by all citizens, can we hope to realize the vision of a Canada based on the values of equality and mutual respect with regard to race, national and ethnic origin, colour and religion.



INDEX OF FEDERAL INSTITUTIONS





Index of Federal Institutions

Atlantic Canada Opportunities Agency23
Bank of Canada14
Canada Council for the Arts
Canada Lands Company
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Post
Canadian Centre for Management Development
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Heritage 18, 23, 27, 30, 33, 37, 41, 42, 44, 53, 54, 55, 57, 70, 73
Canadian Human Rights Commission
Canadian Human Rights Foundation
Canadian Museum of Nature
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission31, 39
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
CBC27, 39, 42
Citizenship and Immigration Canada53, 55, 73
Communication Canada
Correctional Service of Canada
Defence Construction Canada
Department of Justice Canada
Department of National Defence
Environment Canada
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada
Fisheries and Oceans Canada
Health Canada
Human Resources Development Canada53, 73
Industry Canada
International Development Research Centre24
National Archives of Canada
National Capital Commission
National Film Board
National Library of Canada
National Parole Board
Natural Sciences and Engineering Research Council
Office of the Correctional Investigator
Office of the Privacy Commissioner of Canada
Parks Canada

Public Service Commission of Canada	.15, 26
Radio-Canada	14
Royal Canadian Mounted Police	.16, 17
Social Sciences and Humanities Research Council	53
Solicitor General of Canada	25, 53
Standards Council of Canada	28
Statistics Canada	53, 70
Status of Women Canada	28, 53
Telefilm Canada	40, 41
Treasury Board	27
Veterans Affairs Canada	.16, 30
Western Economic Diversification	24

Federal Institutions

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the Canadian Multiculturalism Act.

Atlantic Canada Opportunities Agency

Atlantic Pilotage Authority

Bank of Canada

Business Development Bank of Canada

Canada Council for the Arts

Canada Customs and Revenue Agency

Canada Economic Development for

Ouebec Region

Canada Deposit and Insurance

Corporation Act

Canada Lands Company

Canada Mortgage and Housing

Corporation

Canada Post Corporation

Canadian Air Transport Security

Authority

Canadian Artists and Producers

Professional Relations Tribunal

Canadian Centre for Occupational

Health and Safety

Canadian Centre for Management

Development

Canadian Commercial Corporation

Canadian Environmental Assessment

Agency

Canadian Food Inspection Agency

Canadian Forces Grievance Board

Canadian Grain Commission

Canadian Heritage

Canadian Human Rights Tribunal

Canadian Industrial Relations Board

Canadian Intergovernmental

Conference Secretariat

Canadian Museum of Nature

Canadian Race Relations Foundation

Canadian Radio-television and

Telecommunications Commission

Canadian Security Intelligence Service

Canadian Space Agency

Canadian Tourism Commission

Canadian Transportation Agency

Canadian Wheat Board

CBC/Radio-Canada

Citizenship and Immigration

Civil Aviation Tribunal

Communication Canada

Copyright Board Canada

Correctional Service of Canada

Defence Construction (1951) Limited

Elections Canada

Enterprise Cape Breton Corporation

Environment Canada

Export Development Canada

Farm Credit Canada

Finance

Financial Transactions and Reports

Analysis Centre of Canada

(FINTRAC)

Fisheries and Oceans Canada

Foreign Affairs and International Trade

Hazardous Materials Information

Review Commission

Health Canada

Human Resources Development Canada

Indian and Northern Affairs Canada

Indian Residential Schools Resolution

Canada

Industry Canada

Infrastructure Canada

International Development Research

Centre

Justice Canada

Laurentian Pilotage Authority

Military Police Complaints

Commission

NAFTA Secretariat



National Archives of Canada National Arts Centre National Battlefields Commission National Capital Commission National Defence National Energy Board National Film Board National Library of Canada National Parole Board Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council Northern Pipeline Agency Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs Office of the Commissioner of Official Languages Office of the Correctional Investigator Office of the Privacy Commissioner of Canada Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada Parks Canada

Patented Medicine Prices Review Board Public Service Commission of Canada Public Service Staff Relations Board Public Works and Government Services Canada Registry of the Federal Court of Canada Royal Canadian Mint Royal Canadian Mounted Police Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Security Intelligence Review Committee Social Sciences and Humanities Research Council Solicitor General of Canada Standards Council of Canada Statistics Canada Status of Women Canada Telefilm Canada Transportation Safety Board of Canada Treasury Board of Canada Secretariat Veteran Review and Appeal Board Veterans Affairs Canada Western Economic Diversification



Tribunal canadien des relations Tribunal de l'aviation civile bersonne Tribunal canadien des droits de la (révision et appel) Tribunal des anciens combattants gouvernementaux Canada Travaux publics et Services Telefilm Canada Statistique Canada Solliciteur général du Canada Société canadienne des postes Société d'expansion du Cap-Breton Société immobilière du Canada de logement Société canadienne d'hypothèques et de sécurité Service canadien du renseignement Service correctionnel du Canada Secrétariat du Conseil du Trésor Secrétariat de l'ALENA intergouvernementales canadiennes Secrétariat des conférences Santé Canada Ressources naturelles Canada pensionnats indiens Canada Résolution des questions des Pêches et Océans Canada Patrimoine canadien Parcs Canada Office des transports du Canada

professionnelles artistes-producteurs

Office national du film du Canada Musée canadien de la nature Monnaie royale canadienne Ministère de la Justice Canada du Canada Loi sur la Société d'assurance-dépôts Infrastructure Canada Industrie Canada Creffe de la Cour fédérale du Canada Gendarmerie royale du Canada raciales Fondation canadienne des relations Finances Canada, Ministère des Financement agricole Canada Exportation et développement Canada Environnement Canada Elections Canada l'Ouest canadien Diversification de l'économie de humaines Canada Développement des ressources pour les régions du Québec Développement économique Canada Défense nationale Corporation commerciale canadienne Limitée Construction de Défense (1951) relatifs aux matières dangereuses Conseil de contrôle des renseignements Conseil des Arts du Canada humaines du Canada Conseil de recherches en sciences

Office national de l'énergie

Institutions fédérales

de l'Atlantique

rapports sur leurs activités relatives à la Loi sur le multiculturalisme canadien : Les ministères, les organismes et les sociétés d'Etat suivants ont soumis des

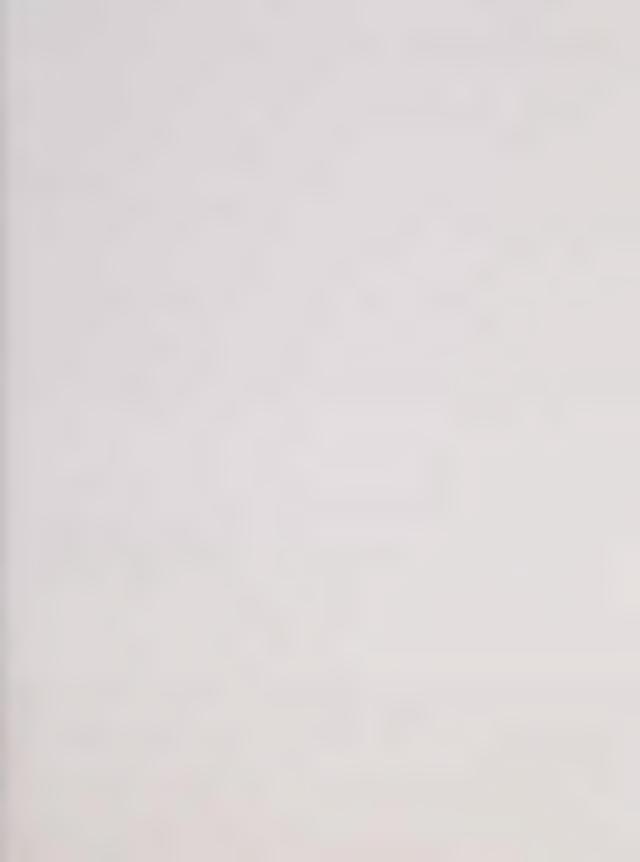
səlləmsubni Conseil canadien des relations télécommunications canadiennes Conseil de la radiodiffusion et des naturelles et en génie du Canada Conseil de recherches en sciences Conseil canadien des normes médicaments brevetés Conseil d'examen du prix des Condition féminine Canada Communication Canada conditionnelles Commission nationale des libérations Commission de la capitale nationale Commission canadienne du tourisme du Canada Commission de la fonction publique dans la fonction publique Commission des relations de travail Commission du droit d'auteur Commission canadienne des grains Commission canadienne du blé nationaux Commission des champs de bataille contre la GRC Commission des plaintes du public Commissariat aux langues officielles privée du Canada Commissariat à la protection de la vie de renseignement de sécurité Comité de surveillance des activités canadiennes Comité des griefs des Forces Comité externe d'examen de la GRC Citoyenneté et Immigration Canada sécurité au travail Administration de pilotage Centre canadien d'hygiène et de

Centre canadien de gestion développement international Centre de recherches pour le Centre national des arts déclarations financières du Canada Centre d'analyse des opérations et CBC et Société Radio-Canada du Canada Bureau de la sécurité des transports magistrature fèdèrale Bureau du Commissaire à la financières Bureau du surintendant des institutions Bureau de l'enquêteur correctionnel Bibliothèque nationale du Canada Banque du Canada Banque de développement du Canada Archives nationales du Canada Anciens Combattants Canada environnementale Agence canadienne d'évaluation des aliments Agence canadienne d'inspection du Canada Agence des douanes et du revenu Agence spatiale canadienne Canada atlantique Agence de promotion économique du Affaires indiennes et du Nord Canada international Affaires étrangères et Commerce Laurentides Canada Administration de pilotage des Administration du pipe-ligne du Nord du transport aérien Administration canadienne de la sûreté

VV CV CV VE	obegged mittablet
14 sanadiennes	télécommunications c
77, 22, 28, 56, 74	Statistique Canada
Oanada	Solliciteur général du

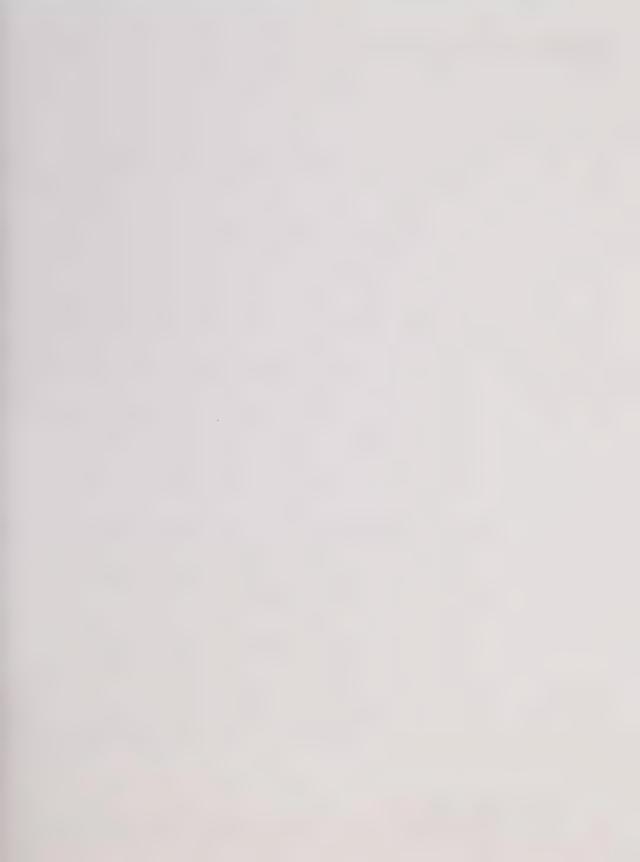
Index des institutions fédérales

35	11.	Société immobilière du Canada
18		Société canadienne des postes
95	'58'97	Société canadienne d'hypothèques et de logement
38	15,72	Service correctionnel du Canada
SI		Service canadien du renseignement de sécurité
95	'55 't5	Santé Canada
18	17, 22,	Ressources naturelles Canada
23		Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
77	<i>'SI'</i>	Pêches et Océans Canada
LL	't/L '09	Patrimoine canadien 18, 24, 29, 32, 35, 39, 41, 44, 45, 46, 56, 57, 58,
97	'St 'SE.	Parcs Canada
bb		Office national du film du Canada
9t	,22	Musée canadien de la nature
57		L'Agence de promotion économique du Canada atlantique
9		Industrie Canada
31	,81	Gendarmerie royale du Canada
EL	'99 '67	Fondation canadienne des relations raciales
57		Financement agricole Canada
35	,61	Exportation et développement Canada
36	,82,71.	Environnement Canada
LL	,82	Développement des ressources humaines Canada
1	,81,81.	
70	,19,24,	Conseil des Arts du Canada
77		Conseil de recherches en sciences naturelles
EE		Conseil de la radiodiffusion et des télècommunications canadiennes
36	• • • • • •	Conseil canadien des normes
95	73, 29,	Condition féminine Canada
17		Communication Canada
SL.		Commission nationale des libérations conditio
35		Commission de la capitale nationale
18		Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
LL	,82	Citoyenneté et Immigration Canada
7		Centre de recherches pour le développement international
31		Centre d'analyse des opérations et déclarations finan
17		Bureau de l'enquêteur correctionnel
SL	,24,55.	Bibliothèque nationale du Canada
71		Banque du Canada
ナヤ	,ξξ	Archives nationales du Canada
16		Agence spatiale canadienne



INDEX DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES





Diligence continue

Comme les événements mondiaux continuent de le témoigner, les attitudes destructives envers les différences ethniques et culturelles nuisent au développement d'une société civile. À vrai dire, dans certaines régions de internationale. En comparaison avec la plupart des autres pays, le Canada ressort comme un modèle de tolérance et se prévaut du grand potentiel inhérent au respect de la diversité.

Cependant, notre modèle n'est ni complet, ni parfait. Nous sommes toujours en apprentissage et tentons de réaliser notre vision d'une société inclusive. Le Canada n'est pas à l'épreuve des préjugés raciaux ou de la discrimination raciale. Ces problèmes persistent dans notre société, et, malgré nos initiatives et nos progrès à cet égard, nous devons déployer davantage d'efforts afin de les éliminer complètement.

Des progrès ont été enregistrés au cours des dernières années (dont 2001 et 2002, comme l'indique le présent rapport), mais les organismes et les ministères fédéraux doivent continuer de promouvoir les objectifs de la politique de multiculturalisme, soit la participation civique, la justice sociale et l'identité. De plus, le Programme du multiculturalisme doit s'efforcer de maintenir le multiculturalisme à l'ordre du jour.

Si nous continuons de travailler ensemble en vue de façonner une société canadienne cohésive et inclusive à laquelle tous les citoyens peuvent participer pleinement, nous pouvons espérer réaliser la vision d'un Canada fondé sur des valeurs d'égalité et de respect mutuel en ce qui concerne la race, les origines nationales et ethniques, la couleur et la religion.



Différents projets pilotes financés par le Programme de multiculturalisme ont été réalisés ou sont en cours. Ces projets montrent ce que nous pouvons faire et donnent l'exemple. En voici quelques-uns :

Incidence sur les changements institutionnels. La Indo-Canadian Women's Association d'Alberta a élaboré un projet visant à aidet les médecins étrangers qualifiés à se trouver un emploi. Les activités de ce projet incluent la sensibilisation des employeurs, l'organisation de salons de l'emploi, la création de relations avec le ministère de la Santé albertain, le College of Physicians and Surgeons of Alberta et le Collège ministre de la Santé des médecins et chirurgiens d'Ottawa, et des rencontres avec le ministre de la Santé de l'Alberta. Ce projet a permis de mettre sur pied un programme d'évaluation et de formation accélèrée à l'intention des spécialistes formés à l'étranger afin qu'ils puissent pratiquer ici en tant que spécialistes. Il a trouvé huit sièges de médecin de famille spécialisé pour des médecins étrangers postes d'assistant de clinique et douze postes de médecins étrangers dans le cadre du programme d'action de médecins et milieu rural.

Plan d'action exhaustif pour l'intégration des diplômés en médecine étrangers à la profession médicale au Manitoba. La Association of Foreign Medical Graduates a entrepris un projet visant à répondre aux besoins de formation des médecins formés à l'étranger en leur offrant un programme complet de préparation aux examens et en coordonnant des occasions d'observation avec des médecins canadiens autorisés.

Service d'évaluation des compétences étrangères. Un service d'évaluation des compétences étrangères a été créé en Colombie-Britannique afin d'évaluer les compétences des clients qui ont réussi leurs études postsecondaires à l'extérieur du Canada. Les évaluateurs de compétences ont reçu une formation, des trousses d'information ont été distribuées à plus de 3 500 particuliers et des présentations ont été faites à plus de 30 groupes dans le but d'établir un service permanent.

Au cours des prochaines années, le gouvernement du Canada surveillera de près l'incidence de ces projets et des activités connexes dans le but d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les immigrants qualifiés.



élaborées à une époque où la concurrence pour des immigrants qualifiés n'était pas perçue comme un facteur important.

En réponse à ce problème, le gouvernement du Canada, a fait la promesse suivante dans le discours du Trône de janvier 2001:

« Les immigrants ont apporté avec eux un bagage d'idées et de talents dont s'est entichi le Canada. Le gouvernement prendra des mesures pour aider le Canada à attirer les travailleurs spécialisés dont il a besoin. De concert avec les provinces et les territoires, il veillera également à aider les néo-Canadiens à mieux faire reconnaître leurs titres de compétence et à s'intégrer plus rapidement à la société. Il déposera de nouveau son projet de loi visant à société. Il déposera de nouveau son projet de loi visant à rationaliser et à améliorer le système d'immigration. »

Dans sa réponse au discours du Trône, le premier ministre Jean Chrétien a incité les gouvernements provinciaux à réviser leurs politiques sur la reconnaissance des compétences étrangères des nouveaux Canadiens.

Le gouvernement du Canada a tenu sa promesse en adoptant la nouvelle Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés qui est entrée en vigueur en juin 2002. Dans le cadre de sa stratégie d'innovation lancée en février 2002, le gouvernement a proposé la prise de mesures qui amélioreraient davantage l'image du Canada à l'étranger en tant que destination de choix. Il s'est engagé à « travailler en vue d'accroître le nombre de travailleurs qualifiés » et à « appliquer un programme temporaire révisé à l'intention des travailleurs étrangers, ainsi que des ententes provinciales étendues afin de faciliter l'entrée de travailleurs programme temporaire révisé à l'intention des travailleurs et à « appliquer un programme temporaire révisé à l'intention des travailleurs l'entrée de travailleurs hautement qualifiés ».

Développement des ressources humaines Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien collaborent en vue de trouver des solutions axées sur la reconnaissance des compétences étrangères. Ces Ministères travaillent avec les provinces et les territoires, les organismes de réglementation, les employeurs et d'autres intervenants afin d'élaborer des procédures reconnues qui accéléreront l'évaluation et la reconnaissance des compétences étrangères avant et après l'arrivée des immigrants qui travaillent dans des professions réglementées et non réglementées. Ils conçoivent également des programmes de transition pour les cas où la reconnaissance des équivalences est retardée.



conditionnelle. Au cours de certaines audiences de contrevenants autochtones, les afinés de tribu servent d'interprètes culturels. La présence des afinés aide les membres de la Commission à comprendre le contexte culturel de la situation et rend l'audience moins intimidante pour le contrevenant et les membres de la communauté présents. L'approche est une réussite pour toutes les parties.

La Commission compte adapter ce modèle à d'autres cultures et en faire l'essai. Pendant l'exercice en cours, certaines audiences de Canadiens africains feront appel à des chefs communautaires de la région de l'Atlantique. Si le modèle fonctionne, il sera appliqué dans tout le Canada comme une façon d'atteindre des résolutions plus justes.

Reconnaissance des titres de compétences étrangers : élimination des obstacles

La compétitivité mondiale du Canada repose sur l'innovation continue qui, à son tour, repose sur un nombre suffisant de personnes qualifiées. Mous comptons sur les systèmes scolaires et d'éducation pour enseigner aux jeunes Canadiens à remplir ces rôles. Toutefois, nous nous tournons également de plus en plus vers l'immigration. C'est au Canada que le climat d'ouverture et de respect de la diversité se manifeste de manière la plus concrète. En tant que pays où les immigrants peuvent s'attendre à trouver hospitalité et partout. Actuellement, près de 60 pour 100 des immigrants entrent au Canada en tant que travailleurs qualifiés (les autres entrent au réfugiés ou immigrants de la catégorie de parents).

Les obstacles liés à la reconnaissance des compétences étrangères nuisent à l'intégration sans faille de certains immigrants à un emploi au Canada. Les professions réglementées telles que la médecine, les sciences infirmières, l'ingénierie et la menuiserie (qui composent environ 20 pour 100 du marché du travail canadien) n'ont pas réussi à réviser et à approuver les programmes équivalents de tous les pays. Par conséquent, certains immigrants doivent recommencer une partie ou l'ensemble de leur formation professionnelle au Canada avant de reprendre leurs carrières. Même les immigrants des professions non réglementées font face à des obstacles issus de préjugés et d'ignorance concernant l'éducation et la formation dans les autres parties du monde.

Le problème est complexe. Les professions sont réglementées par des organismes indépendants et accrédités qui sont régis par une compétence provinciale. De plus, les lois canadiennes en matière d'immigration ont été



Programmes et services nationaux novateurs

Le présent rapport souligne les divers programmes et services qui illustrent les différentes façons dont les organismes et les ministères fédéraux ont encouragé le multiculturalisme dans leurs politiques et leurs pratiques. Voici deux programmes exemplaires prévus pour la prochaine année:

Programme de ressources et de services multiculturels de la Bibliothèque nationale du nationale du Canada. Le mandat de la Bibliothèque nationale du Canada est de recueillir et d'archiver des documents (livres, magazines, enregistrements, etc.) publiés au Canada ou portant sur le Canada ou les Canadiens. La Bibliothèque a toujours bâti des collections de documents anglais et français, mais elle a récemment dans les publications ethniques afin d'accroître le nombre de documents publiés dans des langues autres que les langues officielles du Canada. Actuellement, la Bibliothèque compte 5 569 articles en allemand, 1 070 articles en japonais et 1 ILZ articles en inuktituk, pour ne nommer que ceux-là.

collections multilingues. d'outils qui aidera les bibliothèques municipales à bâtir leurs ou anglaise. Il travaille également à l'élaboration d'une trousse pour les immigrants et les personnes d'origines autres que française Bibliothèque s'efforce d'acquérir des documents d'intérêt possible multiculturel sur le site Web de la Bibliothèque. Le personnel de la dans les bibliothèques provinciales et d'un portail multilingue et incluent la promotion du programme au moyen de conférences éditeurs ethniques et d'autres spécialistes. Les priorités initiales municipales et spécialisées, des bibliothécaires multiculturels, des également sur des consultations continues avec diverses bibliothèques de bibliothécaires et de chercheurs de partout au pays. Il s'appuie de l'aide d'un comité consultatif externe composé d'un groupe varié l'entremise des bibliothèques municipales. Ce programme bénéficie collections et des ressources multiculturelles, notamment par services multiculturels qui vise à accroître l'accessibilité des novembre 2001, elle a lancé son Programme de ressources et de services aux diverses communautés culturelles du Canada. En Au cours des années à venir, la Bibliothèque prévoit étendre ses

Audiences de libération conditionnelle auxquelles participent les communautés. Dans la région des Prairies, la Commission nationale des libérations conditionnelles a récemment mis en œuvre une nouvelle façon de procéder pendant les audiences de libération

Portrait de la diversité

Un des rôles fondamentaux du gouvernement du Canada en ce qui a trait au multiculturalisme est de faire état de la nature démographique de notre pays. Il est essentiel que nous parvenions à nous comprendre si nous désirons nous assurer que toutes les communautés de notre population sont respectées et bien desservies.

Au Canada, le recensement le plus récent remonte à 2001. Le 2I janvier 2003, des statistiques ethnoculturelles fondées sur ce recensement ont été publiées, notamment des statistiques den groupes ethniques du Canada. et les caractéristiques démographiques des groupes ethniques du Canada. Cette publication représentait la première mise à jour du profil ethnoculturel de notre pays en cinq ans.

Des statistiques sur les tendances en matière d'immigration et de citoyenneté ont été publiées à la même date, dont des statistiques sur la taille, la distribution géographique, les origines et les caractéristiques démographiques de la population immigrante du Canada. Enfin, des statistiques sur les caractéristiques socio-économiques de la population immigrante seront publiées à une date ultérieure, tout comme les statistiques basées sur les réponses à la question de l'affiliation religieuse (posée pour la dernière fois en 1991) et à une nouvelle question sur le lieu de naissance des parents.

Au printemps et à l'été 2002, près de 42 000 personnes choisies en fonction de leurs réponses aux questions de l'enquête de 2001 liées à l'origine ethnique et au lieu de naissance ont participé à des entrevues téléphoniques. Cette enquête de suivi coparrainée par Statistique Canada et le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien s'intitule Enquête sur la diversité sulvique et met l'accent sur diverses questions telles les origines ancestrales, l'identité, la langue d'usage, les antécédents familiaux, la discrimination et la participation civique. Cette enquête a été réalisée en neuf langues : les deux langues officielles du Canada ainsi que le cantonais, l'italien, le mandarin, le portugais, le panjabi, l'espagnol et le vietnamien. Il s'agit de la première enquête en son genre et d'une telle portée.

Les données de l'enquête sur la diversité ethnique mettront à jour de nouveaux renseignements sur les ethnies et compléteront les données du recensement relatives à la question sur les origines ethniques. Ces données constitueront une base sans précédent à partir de laquelle les décideurs et les membres des communautés pourront fonder leurs analyses et leurs plans d'action liés au multiculturalisme canadien.

Partie VII : Une occasion à saisir, un Canada à renforcer par l'inclusion et le respect

Outre nos richesses géographiques et notre sière histoire, la démographie du Canada – notre multiculturalisme – devient un volet de plus en plus important de notre identité. Le Canada est perçu par les Canadiens et le monde entier comme une société variée et accueillante qui prend sa place sur la scène internationale en tant que modèle de respect mutuel et porteparole contre l'intolérance.

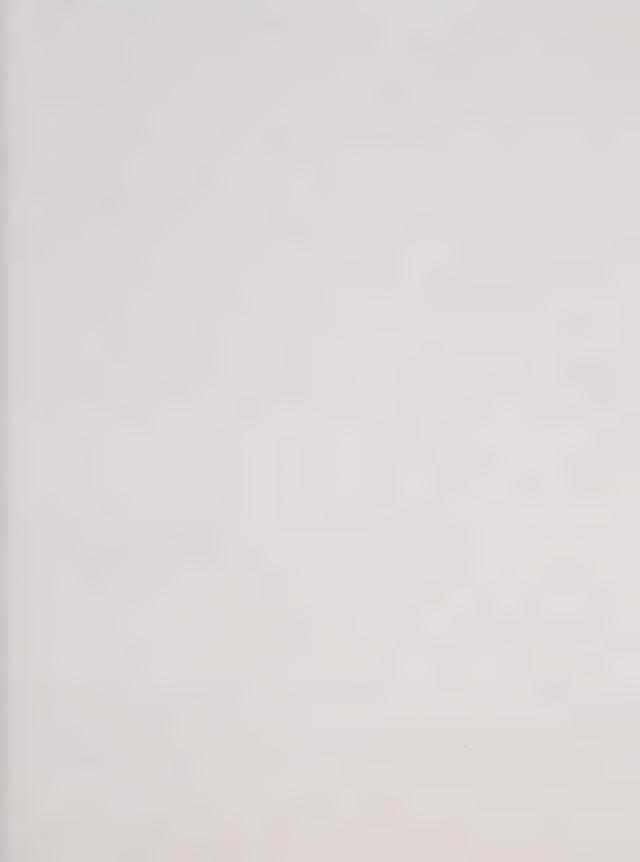
Les programmes et les politiques du gouvernement du Canada appuient notre diversité culturelle et y rendent hommage. D'importants progrès ont déjà été réalisés, mais il en reste encore beaucoup à faire. Nous devons poursuivre nos efforts afin de réduire et de résoudre les problèmes liés à la discrimination.

Dans le sens le plus large, la lutte continue en faveur du multiculturalisme au Canada est soutenue par les activités suivantes :

- le cadre législatif du Canada (la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'égalité des matière d'emploi, la Loi sur les langues officielles, la Loi sur l'égalité des salaires et la Loi sur le multiculturalisme canadien);
- les programmes de subventions et de contributions liés au multiculturalisme canadien;
- Jes programmes de diffusion et de sensibilisation du public;
- les services assurés par les organismes et les ministères fédéraux;
- les événements spéciaux tels que le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- les travaux d'institutions clés telles que la Commission canadienne des droits de la personne et la Fondation canadienne des relations raciales.

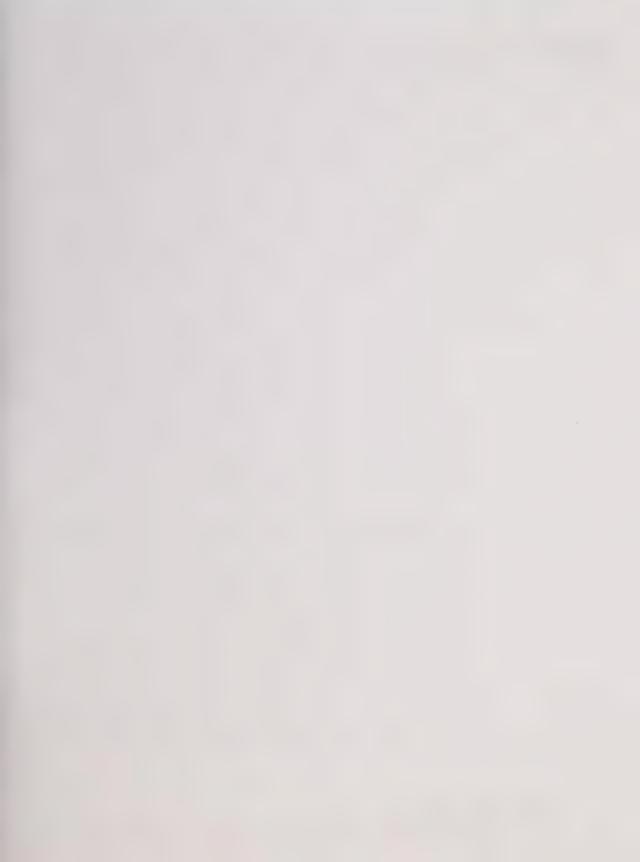
Différentes initiatives spéciales sont à surveiller. Elles seront déployées dans les domaines des programmes et des services, de la reconnaissance des compétences étrangères, des dialogues continus et du maintien à l'avant-garde des changements démographiques du pays.





PARTIE VII: Une occasion à saisir, un Canada à renforcer par l'inclusion et le respect





dialogue, ainsi que de continuellement élaborer des stratégies éducatives et autres ainsi que des mesures préventives visant à éliminer le racisme et les problèmes connexes?.

Un nouveau niveau de compréhension

Les douze points mentionnés et les autres documents de préparation ont été créés pour la CMCR, mais il s'agit toujours de déclarations valides et complètes qui serviront de repères dans la lutte continue contre le racisme et les questions connexes menée au Canada. Par-dessus tout, les relations renforcées entre les intervenants (notamment les relations entre le gouvernement fédéral et ses partenaires provinciaux, territoriaux, municipaux, et les organismes non gouvernementaux, les groupes d'intérêt et les communautés touchées) constitue une plate-forme de compréhension supérieure et plus vaste à partir de laquelle nous pourrons envisaget les prochaines étapes.

Le défi au niveau fédéral, particulièrement pour la secrétaire d'Etat (Multiculturalisme), consiste à rassembler et à conserver le savoir collectif et l'énergie de tous ses partenaires, à maintenir l'accent sur la discrimination et l'energie de tous ses partenaires, à favoriser une compréhension intercuturelle, à promouvoir la citoyenneté partagée et à éliminer la sous-représentation de notre population variée au sein de nos institutions.



Sensibilisation du public. La African Canadian Coalition Against Racism, une coalition nationale composée de plus de 40 organismes communautaires, et le centre communautaire Women's Hands, ont réalisé une recherche et ont organisé des consultations publiques avec dissérents groupes de la communauté canadienne africaine. Ces travaux ont mené à la création de documents éducatifs sur les questions de discrimination raciale et sexuelle.

Commentaires sur l'approche du Canada à la CMCR. La Immigrant and Multicultural Services Society de Prince George a rassemblé quelque 150 habitants du Nord de la Colombie-Britannique afin de formuler des commentaires sur l'approche du Canada à la CMCR.

Lutte contre le racisme sur la voie de l'intégration des nouveaux immigrants. La Table de concertation des organismes de Montréal au service des personnes réfugiées et immigrantes a élaboré un programme communautaires afin qu'ils luttent contre la discrimination raciale et l'intolérance dont font l'objet les nouveaux immigrants et les réfugiés sur le marché du travail.

Rassemblement de jeunes femmes. La Commission des étudiants du Canada a rassemblé des filles et des jeunes femmes de partout au pays dans le but d'analyser les obstacles systémiques liés à la race et au sexe, notamment leur lien avec la pauvreté et la violence. Il en est résulté la mise sur pied d'un réseau national d'organismes pour filles et jeunes femmes et la création d'un module d'éducation.

Trois comités consultatifs (le Comité consultatif sur la société civile et les ONC, le Comité consultatif des Autochtones et le Comité consultatif sur la jeunesse) ont été formés afin de conseiller le Secrétariat sur le processus de préparation et de consultation, de réviser et de commenter les données, d'aider à définir la position du Canada et de faciliter la participation des d'aider à définir la position du Canada et de faciliter la participation des Canadiens aux travaux préparatoires pour la CMCR.

Les consultations et les préparations ont culminé avec la rédaction du document Les priorités du Canada en vue de la Conférence mondiale contre le vacisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Ce document décrit douze points qui reflètent les positions collectives du Canada et ses préoccupations relatives à la conférence. Parmi les points abordés, le document mentionne le besoin de reconnaître le passé, de tenir compte des groupes vulnérables, de percevoir le racisme dans un plus grand conférete des diversité, d'inclure tous les groupes et les particuliers dans le contexte de diversité, d'inclure tous les groupes et les particuliers dans le



Une résolution renforcée par des partenariats plus solides

Malgré la controverse et la déception associées à la CMCR, il est généralement reconnu en rétrospective que la conférence a eu un effet de mobilisation au Canada, notamment en ce qui concerne le renforcement de nos partenariats avec les principaux intervenants. En fait, on pourrait dire que les plus grands avantages de la participation du Canada à la conférence se sont manifestés avant que la délégation ne parte pour Durban. Des consultations en prévision de la CMCR ont donné lieu à un important dialogue entre les diverses communautés canadiennes, dont les peuples autochtones. De plus, des activités préparatoires ont donné l'occasion au gouvernement du Canada d'écouter les préoccupations et les griefs des Canadiens.

Le processus de préparation et de consultation précédant la CMCR comprenait une stratégie de communications et de relations avec les médias dont le but était d'informer le plus grand public possible sur la conférence et les occasions de préparation à celle-ci. Un site Web comportait des renseignements supplémentaires, ainsi qu'un forum de discussion. Il était également possible de soumettre des exposés au moyen du site Web.

Deux jours de séances officielles de consultation en personne ont eu lieu à Edmonton, à Vancouver, à Winnipeg, à Halifax, à Toronto, à Montréal et à Ottawa. Ces séances étaient présidées par la secrétaire d'État (Multiculturalisme). Elles ont rassemblé des représentants d'organismes régionaux et nationaux, d'institutions de la société civile⁶, de tous les paliers gouvernementaux, d'organismes autochtones et de commissions des droits de la personne qui ont donné leur avis sur les thèmes de la CMCB, les de la personne qui ont donné leur avis sur les thèmes de la CMCB, les ébauches et les priorités du Canada pour la conférence.

Outre le programme de consultation, le Programme du multiculturalisme a octroyé une certaine somme afin d'appuyer quelque 45 projets liés à la CMCR. Le but de cet appui consistait à renforcer les capacités des personnes incapables d'y prendre part, de les inclure et de leur donner une voix. Voici quelques exemples de projets:

Promotion de la participation panasiatique canadienne à la CMCR. Le Conseil national des Canadiens chinois a formulé des recommandations relatives au cinq thèmes de la CMCR afin de faire progresser la défense des Canadiens chinois dans la lutte contre le racisme.



Lorsqu'est venu le temps d'adopter la déclaration et le programme d'action de la CMCR, nous avons veillé à ce que la déclaration finale du Canada se dissocie des réfèrences au Moyen-Orient. Nous avons également précisé notre compréhension de la langue des documents portant sur les excuses et les réparations relatives aux préjudices historiques et nous avons exprime fet les réparations relatives aux préjudices historiques et nous avons exprime ét les recisme et la discrimination religieuse et linguistique. Cette forte déclaration critique a été prononcée dans le but de faire connaître nos objections et d'influencer de manière constructive les prochaines approches internationales et des Nations Unies à la lutte contre la discrimination et les problèmes connexes⁴.

Leçons tirées de la conférence

La position du Canada à la CMCR a été appuyée par sa confiance en ses efforts nationaux visant à promouvoir le multiculturalisme et à lutter contre la haine, les préjugés et le racisme. Bien que notre dossier ne soit pas sans tache et que des écarts existent toujours entre les valeurs exprimées dans la Loi sur le multiculturalisme et l'expérience de nombreux Canadiens, nous sommes en droit de prétendre à une histoire récente de bonne volonté et de réalisations quant à la promotion de la tolérance et du respect des différences. En outre, le Canada est déjà actif sur les principaux fronts du programme d'action, c'est-à-dire la législation sur les droits de la personne, le droit du travail, la promotion de la santé et l'éducation.

Des progrès relatifs à nos défis nationaux ont été enregistrés et continueront de l'être. Les travaux continus visant à réduire les problèmes de racisme et de discrimination au Canada sont la responsabilité partagée des gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux et des autres institutions canadiennes. Le gouvernement fédéral assume un rôle de coordination et d'animation et contribue par des mesures au niveau national⁵. Toutefois, d'animation et contribue par des mesures au niveau national⁵. Toutefois, derritoriale et municipale et les secteurs bénévole et non gouvernemental) territoriale et municipale et les secteurs bénévole et non gouvernemental) doivent travailler ensemble afin d'enregistrer d'importants progrès.

^{*} La déclaration de réservation du Canada comprenait les points suivants : « ... tout processus, toute déclaration, toute langue présenté dans tout forum dont le but n'est pas de faire avancer une paix négociée qui assurera toute langue présenté dans tout forum dont le but n'est pas de laire avancer une paix négociée qui assurera sécurité, dignité et respect pour le Canada; » et « Le Canada regretie que la Conférence mondiale n'ait pu reconnaître la inacceptable pour le Canada; » et « Le Canada regretie que la Conférence mondiale n'ait pu reconnaître la discrimination qui repose sur le racisme et la xénophobie. À cet égard, nous trouvons que la Conférence mondiale a secusé un sérieux recul. À ce stade, nous simerions souligner que, pour le Canada, la discrimination multiple fondée sur d'autres raisons comprend l'orientation exuelle, les handicaps et les obstacles liés à la culture. » (Traduction libre)

Les activités de niveau national comprennent les suivantes : le cadre législatif canadien (par exemple, la Charte canadienne des droits de la personne); des programmes de subvention et de contribution; des programmes de diffusion et de sensibilisation du public; des événements subvention et de contribution; des programmes de diffusion et de sensibilisation du public; des forces des loits de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars); et des travaux d'institutions canadiennes clés telles que la Pondation canadienne des relations raciales.

Partie VI : Le Canada et la Conférence mondiale 2007 contre le racisme

La promesse non tenue d'un événement historique...

En 1997, l'Assemblée générale des Nations Unies a décidé d'organiser la troisième l' Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (CMCR) à Durban, en Afrique du Sud, du 31 août au 7 septembre 2001. Élaborée autour de cinq thèmes², la conférence avait pour but de servir de point de repère dans la lutte contre toute forme de racisme. Elle était attendue avec grande impatience dans le monde entier.

Convaincu que le Canada avait beaucoup à partager avec ses partenaires internationaux (tout en reconnaissant qu'il en avait encore à apprendre), le gouvernement du Canada a saisi l'occasion présentée par la CMCR et a parrainé un programme très actif de préparation et de participation à la conférence.

La conférence s'est déroulée comme prévu et a attiré de nombreux participants. Le Canada a également parrainé le Forum jeunesse avant la tenue de la CMCR. La délégation du Canada inclusit la secrétaire d'État du Canada (Multiculturalisme), qui a agi à titre de coprésidente de la Commission deux députés, un ministre provincial, un commissaire de la Commission canadienne des droits de la personne, le haut-commissaire du Canada en Afrique du Sud, le représentant permanent du Canada aux Nations Unies à New York et 60 représentants d'organismes non gouvernementaux³ parrainés par le gouvernement canadien.

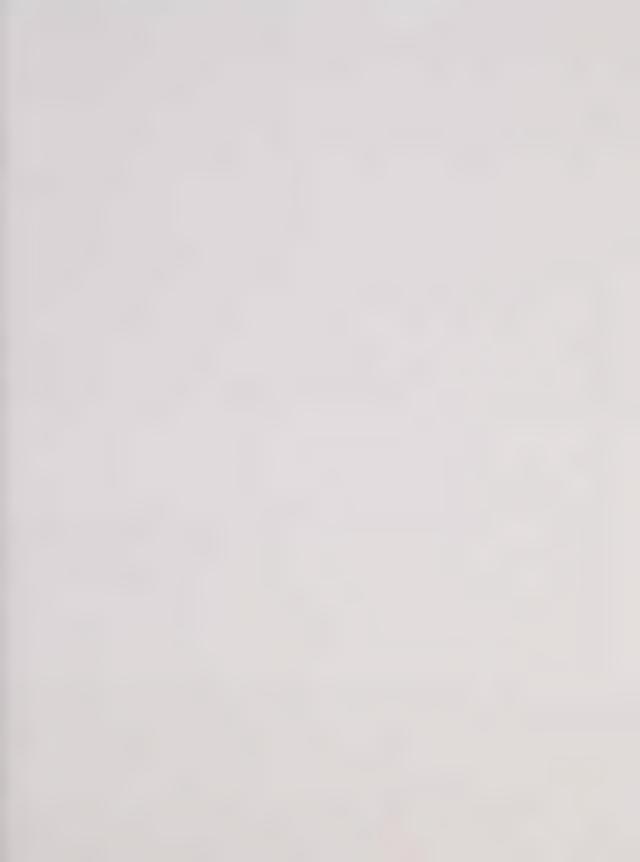
Toutefois, la conférence a été assombrie par les divisions sur la question du Moyen-Orient et par l'accent mis sur la compensation pour les actes historiques, notamment l'esclavage, la traite des esclaves et les aspects négatifs du colonialisme.



Les conférences précédentes ont eu lieu en 1978 et en 1983.

² Les thèmes de la conférence étaient les suivants : (1) Les sources, les causes, les formes et les manifestations confemporatines du racisme, de la discrimination raciale et de l'intolérance qui y est associée; (2) Les victimes du racisme, de la discrimination raciale et de l'éducation et de protection visant à éliminer le racisme, la discrimination raciale et l'intolérance qui y est associée (3) Les mesures de prévention, associée aux échelles nationale, régionale et internationale; (4) La disposition de remèdes, de recours et de reparations (compensatoires) efficaces et autres mesures aux échelles nationale, regionale et internationale; (4) Les straitègies visant a attendre l'egalite complète et effective, notamment la cooperation internationale et l'amélioration des Nations Unites et des autres mécanismes internationale partier des Nations Unites et des autres mécanismes internationaux pour la lutte contre le racisme, la discrimination raciale et la vernaphobre.

Parmi les ONG représentés figuraient les suivants : Assemblée des Premières Nations; Conseil canadien des Églisees: Égalité pour les gais et les lesbienes: Pédération canadienne des municipalités; Conférence National aixeoriation of Japanese Canadians; et Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada.



PARTIE VI : Le Canada et la Conférence mondiale 2001 contre le racisme



Immigrant Voices raconte l'histoire de l'immigration au Canada de 1867 à aujourd'hui. Le site comprend de nombreux témoignages à la première personne. Outre les avantages de l'immigration pour le canada et les immigrants comme tels, il décrit les pratiques racistes et xénophobes des gouvernements canadiens, notamment au début du 20° siècle.

Jewish Historical Society of British Columbia raconte l'histoire de la migration juive au Canada qui a commencé en 1858. Le site permet d'accéder à de nombreux titres d'archives et comprend des ressources d'enseignement.

Mennonites in Canada est le site Web de la Mennonite Historical Society of Canada. Il relate l'histoire de la migration mennonite de la Russie et de la Suisse vers le Canada à partir de 1786. Il permet également de consulter une encyclopédie mennonite canadienne complète.

OBHS On-ligne est le site Web des archives de la Ontario Black History Society. Il contient des renseignements sur divers personnages historiques et lieux d'intérêt (dont les cimetières et les églises), ainsi que de nombreux enregistrements audio d'entrevues avec des membres des communautés.

La plupart des colons somaliens sont arrivés au Canada au cours des deux dernières décennies en tant que réfugiés. A Sense of Belonging: Somali Settlement Experiences in Canada relate l'histoire de la communauté somalienne du Canada et soulève les questions auxquelles elle fait actuellement face, notamment les questions relatives aux femmes et à la religion.

West Icelanders in Manitoba raconte l'histoire de la migration des peuples islandais au Canada pendant les 25 dernières années du 19e siècle, époque à laquelle l'Islande était sous le règne du Danemark.



Plusieurs autres sites des Collections numérisées du Canada sont tout aussi intéressants, car ils reflètent des caractéristiques particulières du paysage culturel canadien. En voici quelques exemples :

Across the Generations: A History of the Chinese in Canada raconte une histoire détaillée avec de nombreuses photos à l'appui. La présence d'immigrants chinois a été signalée au Canada dès 1788. Le site inclut différents récits sur le racisme et sur les autres obstacles auxquels ont fait face les premiers colons chinois.

Becoming Canadian: Pioneer Sikhs in Their Own Words raconte l'histoire de la communauté sikh du Canada en mettant surtout l'accent sur la colonie sikh de la Colombie-Britannique du début du 20e siècle. Le site comprend des entrevues détaillées et couvre la vie sociale et religieuse de ces immigrants, ainsi que certains épisodes particuliers comme leur lutte pour obtenir le droit de vote.

Black Loyalists: Our History, Our People explique comment la Nouvelle-Écosse est devenue, pendant les années 1770 et 1780, la région de choix des premières colonies de Noirs libres de l'extérieur de l'Afrique. Le site décrit les traitements difficiles qu'ont enduré ces colons (d'autres ont décidé de partir) et raconte toute l'histoire de la communauté jusqu'à aujourd'hui.

East To West présente l'histoire des colonies japonaises du Sud de l'Alberta racontée au moyen des souvenirs personnels des enfants de ces colons. Le site se concentre sur un groupe particulier de colons japonais qui sont arrivés dans la région de Raymond au début du 20° siècle. Il contient de nombreuses photos à l'appui.

Harvest of Dreams (Une récolte de rêves) est un site Web trilingue (anglais, français et ukrainien) qui relate l'histoire de près de un million de Canadiens de descendance ukrainienne. Il traite de certains mythes et réalités, décrit les caractéristiques historiques et géographiques de la communauté et met l'accent sur le proclame ce qui suit : « De nos jours, les Canadiens ukrainienne. Le site proclame ce qui suit : « De nos jours, les Canadiens ukrainiens insistent fortement sur l'importance de la préservation de leur patrimoine, mais ils reconnaissent qu'il est tout aussi important de développer de nouvelles formes culturelles dans le contexte d'une identité canadienne plus vaste ».



Bibliothèque nationale, les Archives nationales et le Musée canadien des civilisations, de même que des histoires locales en provenance de diverses communautés canadiennes. Plusieurs des sites comportent également des ressources éducatives en ligne comme des unités de curriculum et des activités de cours.

Le programme est parrainé et géré par Industrie Canada et se compose d'une variété unique d'activités. Les renseignements des sites proviennent d'institutions et de chercheurs canadiens et les sites sont conçus et activés par des équipes d'étudiants de 15 à 30 ans appuyés financièrement par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada. En collaboration avec des chercheurs, les équipes de conception assurent la liaison avec, entre autres, les principaux intervenants et les sociétés commanditaires afin de créer les sites Web.

Bien qu'il ne soit pas considéré comme une célébration du multiculturalisme canadien, le programme a néanmoins débouché sur la création d'une ressource unique qui permet aux institutions culturelles canadiennes, aux organismes, aux chercheurs, aux étudiants, aux enseignants et aux autres particuliers d'accéder à toute une gamme de connaissances sur le patrimoine multiculturel de notre pays.

Un des sites Web trouvés dans les Collections numérisées du Canada est Canada at the Millennium: A Transcultural Society produit par Heirloom Publishing Inc. en collaboration avec la Multicultural History Society of Ontario et coparrainé par Power Corporation. A Transcultural Society contient des descriptions historiques et contemporaines (avec de nombreuses photos à l'appui) de 50 groupes ethnoculturels au Canada. Le site contient également de courtes biographies de près de 500 Canadiens qui représentent ces groupes.

A Transcultural Society illustre les réalisations des différents peuples du Canada et montre comment ils ont revigoré et dynamisé le Canada sur les plans culturel et économique, et contribué à la création d'une société progressive. Uhonorable Sheila Copps, ministre du Patrimoine canadien, a loué le site A Transcultural Society en déclarant ce qui suit : « Les 50 nations célébrées dans cet illustre volume témoignent de la richesse de notre diversité culturelle et de notre ouverture sur le monde. Ce site [Web] contribue énormément à la de notre ouverture sur le monde. Ce site [web] contribue énormément à la compréhension de notre société canadienne et avivers sans doute une certaine compréhension de notre société canadienne également espoir en notre avenir ».

Onze priorités ont eté établies pour ce projet de cinq ans. Les deux priorités suivantes ont un lien particulièrement étroit avec le multiculturalisme canadien :

Quel est le rôle des politiques publiques dans la promotion de l'intégration sociale et culturelle des nouveaux arrivants et des minorités dans une société multiculturelle ou multiraciale, et quelles sont les conséquences sur la politique de citoyenneté? Des recherches seront réalisées sur les incidences de la politique du multiculturalisme canadien sur les éléments suivants : la structure des politiques d'intégration et de citoyenneté; les attentes des Canadiens relatives aux sentiments d'allégeance au Canada des immigrants, leurs obligations et leurs comportements; et les attentes des immigrants relatives aux obligations du Canada à leur égard et à leur engagement au Canada.

Comment les politiques publiques devraient-elles être élaborées pour contrer les attitudes négatives et la discrimination à l'égard des immigrants et des minoritées? Un sondage national annuel est prévu, tout comme des recherches sur les incidences des politiques de multiculturalisme, des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination, des pratiques des médias, des systèmes d'éducation et des attitudes au travail sur la création, la transmission ou l'élimination des attitudes intergroupes négatives.

Le projet Metropolis poursuivra son programme d'événements nationaux et internationaux au cours de la Phase II. Par exemple, un séminaire de deux jours intitulé Intersections of Diversity est prévu pour 2005 par l'Association d'études canadiennes en collaboration avec les responsables du programme d'autres ministères et programmes fédéraux. Ce séminaire engagera les chercheurs, les organismes non gouvernementaux et les décideurs dans des dialogues sur les intersections entre la diversité et les peuples autochtones, l'âge, les handicaps, le sexe, l'immigration, les langues officielles, les régions, l'orientation sexuelle et le statut socio-économique.

Collections numérisées du Canada : notre patrimoine multiculturel en ligne

Le site Web Collections numérisées du Canada (http://collections.ic.gc.ca/index.html) est un portail vers plus de 400 sites Web qui célèbrent l'histoire, la géographie, la science, la technologie et la culture du Canada. Ces sites comprennent des renseignements d'institutions fédérales telles que la



En collaboration avec la Fédération canadienne des municipalités, les responsables du projet ont organisé une table ronde au cours de laquelle différents partenaires fédéraux ont discuté de l'amélioration de la capacité des municipalités de lutter contre le racisme.

Les 1et 2 novembre 2001, des membres de l'Association d'études canadiennes et du programme multiculturel de Patrimoine canadien ont animé un séminaire à Halifax intitulé Séminaire d'identité et de diversité ethnoculturelles, raciales, religieuses et linguistiques. Metropolis avec la Société canadienne d'études ethniques dans le but de dresser une liste de conférenciers et d'étaborer un cadre de recherche à long terme. Les discours du séminaire ont été publiés dans un numéro spécial de la revue Études ethniques du Canada.

Du 22 au 24 mars 2002, en collaboration avec Citoyenneté et l'mmigration Canada, Patrimoine canadien et l'Université Carleton, l'équipe du projet Metropolis Canada a organisé, à Ottawa, une conférence intitulée Le Monde en marche – Étude de la participation civique des Jemmes et implications pour une recherche sur la participation civique des nouveaux venus et des minorités.

Jusqu'à maintenant, six conférences internationales ont eu lieu dans le cadre du projet Metropolis. Des ministres de gouvernements nationaux et d'État, des maires, des universitaires, des agents gouvernementaux et des représentants d'organismes non gouvernementaux et communautaires y ont assisté. En 2001-2002, la conférence s'est déroulée à Rotterdam et portait et la diversité; l'intégration; et la transformation culturelle des villes. L'équipe et la diversité; l'intégration; et la transformation culturelle des villes. L'équipe et la diversité; l'intégration; et la transformation culturelle des villes. L'équipe et la diversité; l'intégration; a son organisation.

Des séminaires à propos des recherches comparatives internationales effectuées sur les politiques ont lieu régulièrement et traitent de divisées, les obstacles les communautés transnationales, la gestion des villes divisées, les obstacles du marché du travail, les immigrants de deuxième génération et l'éducation.

L'avenix Le financement de la Phase II du projet Metropolis Canada (qui se déroulera du 1et avril 2002 au 31 mars 2007) a été assuré. Celle-ci capitalisera sur les réussites enregistrées à ce jour et misera notamment sur les partenariats créés entre les chercheurs, les institutions et les décideurs gouvernementaux.

internationale) est également publiée dans le cadre du projet. Le numéro de l'été 2001 comportait une étude financée par Patrimoine canadien, intitulée Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research, qui montrait une sous-utilisation considérable des aptitudes des immigrants au Canada (on aborde également cette question dans le présent rapport à la rubrique portant sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers).

En 2001-2002, le projet Metropolis a pris l'initiative de présenter les compétences développées dans les centres d'excellence à un grand public de décideurs et de prestateurs de services sous forme d'un plan de 13 cours intitulé Program of Migration and Diversity Studies: Immigration Policy and Practice consultations entre les principaux intervenants et une équipe d'universitaires, de spécialistes non gouvernementaux, d'analystes des politiques gouvernementales et bien d'autres, les 13 cours ont été intégrés à un plan commun, préparés de manière indépendante, puis compilés et corrigés par le professeur Howard Adelman.

À l'échelle internationale, des recherches comparatives sont réalisées avec des pays comme la Grande-Bretagne, l'Allemagne, l'Australie, la Nouvelle-Zelande, l'Italie et Israël et traitent de sujets tels que l'attitude du public envers l'immigration et la diversité ethnique, les obstacles à l'emploi et divers aspects de l'intégration des immigrants.

Réseautage et transfert du savoir. Bien que la majeure partie des activités du projet Metropolis se classe dans la catégorie de la recherche, on peut dire que les activités qui ont le plus de valeur sont les événements qui rassemblent les chercheurs et les décideurs lors de rencontres en personne.

Des conférences nationales annuelles qui ont attiré quelque 1 000 délégués ont eu lieu à Edmonton, à Montréal, à Vancouver, à Toronto, et, en 2001-2002, à Ottawa. Lévénement d'Ottawa s'étendait sur cinq jours et proposait plus de 50 ateliers simultanés portant sur cinq thèmes principaux : les résultats économiques; la santé et les sexes; l'éducation et les jeunes; les villes et les quartiers; et l'intégration sociale, le transnationalisme, l'identité et les relations interethniques.

Chaque année, plusieurs événements de moins grande envergure sont organisés afin de créer des occasions de dialogue. Par exemple, en 2001-2002, Metropolis Canada a parrainé les événements suivants :

Le centre d'excellence de Vancouver a organisé des ateliers à Vancouver et à Hong Kong sur les connexions de migration Chine-Hong-Kong-Canada.



I 000 articles et liens. D'autres méthodes plus traditionnelles sont également employées, notamment les bulletins de nouvelles, les journaux et divers autres types de publication.

Le projet canadien Metropolis est appuyé par un consortium de ministères et d'organismes lédéraux². Des centres d'excellence Metropolis ont été fondés à Montréal, à Toronto, à Edmonton et à Vancouver. Ensemble, ces centres affiliés, d'étudiants de deuxième cycle et de boursiers de rechercheurs postdoctorales. La coordination du projet et son orientation atratégique sont menées par l'équipe du projet Metropolis dont l'hôte est le ministère sont menées par l'équipe du projet Metropolis dont l'hôte est le ministère canadien de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Metropolis International est un partenariat entre des décideurs et des chercheurs de 21 pays³ et des organismes intergouvernementaux et non gouvernementaux tels que la Commission européenne, l'Organisation des Mations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Organisation internationale pour les migrations, le Migration Policy Group, Quartiers en migratoires. L'orientational pour le développement de politiques migratoires. L'orientation stratégique et la coordination à l'échelle internationale sont assurées par l'équipe du projet Metropolis Canada. Le dirigeant de l'équipe canadienne du projet copréside le Comité dirigeant de l'équipe canadienne du projet copréside le Comité dirigeant de l'équipe canadienne du projet copréside le Comité directeur international.

L'exercice 2001-2002 correspondait à la sixième et dernière année du stade initial approuvé du projet Metropolis au Canada. Ainsi, le rapport annuel 2001-2002 donne l'occasion d'effectuer un examen rétrospectif du projet.

Recherche. Plus de 300 études ont été réalisées ou amorcées sous l'égide du projet Metropolis. Toutefois, il ne s'agit que d'une partie des faits, car ces études servent de catalyseurs pour un nombre indéterminé d'activités de recherche supplémentaires.

La recherche effectuée dans le cadre du projet Metropolis est diffusée par différentes voies dont la publication d'articles dans des revues spécialisées. Une revue trimestrielle internationale et bilingue intitulée Journal of Internation and Integnation (Revue de l'intégration et de la migration

l'Espagne, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les Etats-Unis d'Amérique.



² Ensemble, Citoyenneté et Immigration Canada, le Conseil des recherches en sciences humaines, Santé Canada, le programme de multiculturalisme de Patrimoine canadien, Condition féminine Canada, Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et le Solliciteur général du Canada ont accordé huit millions de dollars pour la période initiale de six ans du projet.
³ Les pays participants incluent l'Argentine, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, l'Allemagne, la Carèce, Israël, l'Italie, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, le Portugal, l'Afrique du Sud,

Le United Caribbean AIDS Education Network a offert une formation à des dirigeants religieux communautaires afin de leur permettre d'éduquer les membres de leur communauté sur différentes questions telles l'homophobie, la prévention de la transmission du VIH et le soutien des personnes atteintes du VIH ou du SIDA. Les séances éducatives comportaient des sketches, des histoires et des présentations audio positives et impartiales.

Action Séro Zéro a produit et distribué à Montréal quelque 10 000 brochures de sensibilisation au VIH à l'intention des homosexuels des communautés multiculturelles.

Le Peel HIV/AIDS Network a élaboré et présenté des ateliers, des exposés et des documents éducatifs à l'intention des personnes de différentes communautés culturelles qui vivent avec le VIH ou le SIDA et de leurs prestateurs de soins de santé.

Ces exemples montrent le degré auquel le gouvernement du Canada, par l'entremise de Santé Canada, s'est engagé à joindre les Canadiens de toutes les appartenances ethniques au moyen de renseignements, de programmes et de ressources sur la santé, quelles que soient leurs origines culturelles et leurs circonstances. Le défi est complexe et prendra de l'ampleur en raison de la croissance du nombre de minorités visibles et de populations ethniques du Canada, ainsi que des prochaines étapes incluent l'élaboration d'une stratégie et d'un cadre de travail général qui rassembleront ces efforts particuliers en vue d'atteindre des objectifs communs en matière de santé.

Metropolis Canada: recherche axée sur les politiques

Le projet Metropolis a vu le jour en 1996 dans le but d'améliorer les politiques publiques liées à la migration et à l'intégration des minorités variées sur les plans ethnique et religieux (particulièrement dans les villes) en augmentant la capacité de recherche universitaire et en réunissant les décideurs des paliers fédéral, provincial et municipal, les universités, les instituts de recherche, les laboratoires de pensée et les organismes non gouvernementaux en vue de promouvoir le recours aux résultats de recherche dans le processus décisionnel.

La communication entre les chercheurs et les décideurs est encouragée par le projet Metropolis au moyen de conférences, d'ateliers, de séminaires et d'autres occasions de discussion. De plus, le projet maintient un site Web primé qui inclut, entre autres, la bibliothèque virtuelle du projet Metropolis, soit une collection en pleine expansion qui compte actuellement quelque



santé communautaire multiculturel Access Alliance facilité la prévention du diabète au sein des communautés polonaise, hispanique, vietnamienne et des Antilles au moyen de programmes de nutrition saine pertinents aux cultures et de voies de communication qui conviennent à chaque communauté. Quant à l'Université de Montréal, elle encourage la sensibilisation au diabète et la prévention du diabète chez les communautés multiculturelles de et la prévention du diabète chez les communautés multiculturelles de

Personnes âgées. Le Seniors Bridging Cultures Group de St. John's a élaboré le programme Holistic Health Care for Older Adults in Diverse Cultures qui aborde les obstacles auxquels font face les personnes âgées des communautés ethniques en matière d'accès au système local de soins de santé. Grâce à soins de santé, le programme a éliminé certains obstacles qui se dressaient au sein du système de soins de santé de la région de St. John's et est devenu un modèle pour les autres programmes de la région de St. John's et est devenu un modèle pour les autres programmes de la province.

Courtage de santé multiculturel. En 1995, une subvention de trois ans de Santé Canada a permis de former à Edmonton le groupe Multicultural Community Health Developers, soit un groupe qui aide les particuliers de différentes communautés culturelles à obtenir des soins de santé appropriés. Le courtage de santé a évolué en une gamme d'activités distinctes. En 1998, le groupe a changé son nom à Multicultural Health Brokers Cooperative. Son mandat consiste à sider les particuliers et les familles d'immigrants et de réfugiés à jouir d'une santé optimale grâce à l'éducation, au développement communautaire et à la défense des intérêts. Actuellement, la coopérative est surtout financée et à la défense en fonction de chaque projet.

VIH et SIDA. Les communautés culturelles du Canada sont touchées par la propagation du VIH et du SIDA, mais les mesures de prévention ne sont pas toujours aussi étendues qu'il le faudrait. Bien que les attitudes changent, les programmes d'éducation et de prévention sont retardés par la nature difficile des renseignements sur le VIH et le SIDA. C'est pourquoi les programmes portant sur le VIH et le SIDA doivent être adaptés aux différences culturelles encore plus que les programmes liés aux autres questions de santé. Santé canada a appuyé nombre de programmes visant à sensibiliser les différentes communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention communautés culturelles au VIH et au SIDA et aux programmes de prévention de santé.

Le projet Asian Society Intervention AIDS propose des activités de prise de contact, des groupes de soutien et des feuillets d'information sur le VIH et le SIDA aux organismes réguliers et à la communauté canadienne chinoise de Vancouver. Ces activités sont propres aux cultures et offertes dans les langues appropriées.



communautés culturelles variées. Par ailleurs, plus d'un tiers ont accès à ces services dans leur langue maternelle.

Vingt-cinq pour cent des résidents de la région de Peel sont membres de minorités visibles et 36 pour 100 sont de nouveaux arrivants. Nombre d'entre eux se sont installés dans les zones au risque le plus élevé. Le Mississanga Parent Child Centre a mis sur pied le programme Peel Community Action Program for Children afin d'aborder des questions telles que la grossesse chez les adolescentes, le faible poids des bébés à la naissance et les problèmes de santé issus de la poids des de l'isolement.

La McCreary Centre Society de Burnaby a entrepris le projet Promoting Resilience in Early Adolescence qui, en plus des autres activités prévues, a offert 28 afeliers sur les facteurs déterminants de la santé au début de l'adolescence (de 12 à 14 ans) et proposé diverses stratégies d'intervention. Quatorze ateliers s'adressaient aux communautés autochtones et les quatorze autres ciblaient les communautés ayant une importante proportion de familles multiculturelles.

Le programme Multicultural Youth Peer Support Group Program de Vancouver a offert une formation aux jeunes des communautés vietnamienne, africaine et d'Amérique latine afin qu'ils animent des groupes de soutien par les pairs. Ceux-ci ont ensuite organisé des séances de dix semaines à l'intention des adolescents. Ce programme a aussi proposé des groupes de soutien aux jeunes musulmanes de diverses origines ethniques.

Enfants-samille sans violence est un programme montréalais exploité par l'Organisation des jeunes de Parc-Extension. Ce programme offre de l'éducation, des ateliers, des références et des services de consultation aux jeunes et à leurs parents dans le but de prévenir la violence au soyer et la violence faite aux jeunes, et de trouver d'autres méthodes de résolution de conflits qui reflètent disférents contextes culturels.

Gestion et prévention du diabète. Différents programmes parrainés par Santé Canada visent à fournir des renseignements, des connaissances et du soutien aux personnes aux prises avec le diabète ou à risque de la développer. À Vancouver, l'Association canadienne du diabète de la Colombie-Britannique et du Yukon propose des programmes de cuisine et de nutrition à la communauté chinoise; le centre de santé communautaire REACH fournit de l'information et du soutien social aux communautés vietnamienne, africaine et d'Amérique latine; et la Progressive Intercultural Community Services Society et d'Amérique latine; et la Progressive Intercultural Community Services Society et d'Amérique latine; et la Progressive Intercultural Community Services Society sensibilise et éduque la communauté d'Asie du Sud. À Toronto, le centre de sensibilise et éduque la communauté d'Asie du Sud. À Toronto, le centre de



les bébés, les jeunes enfants et la famille dont le but est de répondre aux besoins des collectivités multiculturelles. Il a également parrainé nombre de programmes à éléments multiculturels pour la santé des enfants en bas âge et des jeunes. En voici quelques exemples :

La Surrey Delta Immigrant Services Society gère le projet Children Matter, soit un ensemble de programmes pertinents sur le plan culturel qui portent sur diverses questions telles que l'éducation, la grossesse et le développement de la famille. Les destinataires de ce projet sont multiculturels et autochtones.

La Simon Fraser University a mené un projet pilote de visite à domicile en vue d'instruire les enfants d'âge préscolaire à risque et d'accroître la participation des parents en tant qu'éducateurs au foyer. Un des objectifs de ce programme consistait à faciliter la participation des familles multiculturelles à la société canadienne. Un programme semblable géré par le Burnaby Family Life Institute cible les collectivités dont 45 pour 100 de la population se compose des cultures d'Amérique latine, d'Afrique et d'Asie. Ce programme est offert en anglais et en espagnol.

Le Macaulay Child Development Centre de Toronto a élaboré un programme holistique polyvalent intitulé Program Without Walls qui vise la promotion de la santé et du bien-être chez les enfants à risque de six ans et moins. Ce programme s'adresse aux enfants et aux familles de communautés culturelles variées. Il vise à réduire les facteurs qui contribuent à la violence faite aux enfants et à encourager l'adoption d'un comportement qui stimule le développement sain des enfants.

En 2001-2002, le livret A Booklet for Service Providers Who Work with Immigrant Families: On Issues Relating to Child Discipline, Child Abuse and Child Neglect a été publié et distribué en version imprimée et électronique par le Centre national d'information sur la violence dans la famille de Santé Canada. Ce livret traite des perceptions des agents de la protection de l'enfance et des policiers relatives aux différentes cultures et pratiques culturelles. Il décrit notamment comment identifier les facteurs de risque de violence faite aux enfants et aide les familles immigrantes à prévenir ce type de violence, ainsi que la négligence à l'égard des enfants.

La Mount Pleasant Neighbourhood House offre des services de soutien familial propres aux ethnies. Environ la moitié des prestataires de ces services sont d'origine autochtone ou proviennent de

Partie V : Approches choisies par les ministères et les organismes : pratiques exemplaires

Les ministères et les organismes appliquent la Loi sur le multiculturalisme canadien de différentes façons qui correspondent à leurs mandats respectifs. Le rapport annuel de cette année comprend des histoires détaillées sur trois initiatives gouvernementales de service. Ces histoires illustrent les différentes façons qui permettent de répondre aux différents besoins issus du multiculturalisme canadien.

Promotion de la santé chez les Canadiens

La responsabilité des soins de santé au Canada se divise entre les compétences fédérale, provinciales et municipales. Chaque province ou territoire gère son propre plan de soins de santé à l'aide de ses hôpitaux, de ses cliniques et de la collectivité professionnelle du domaine des soins de santé. Quant aux municipalités, elles doivent assurer certains services de santé communautaires, notamment les programmes relatifs à l'équipement médical.

Au niveau fédéral, Santé Canada assure le leadership national en matière d'élaboration de politiques de santé, d'application des règlements, de promotion de la prévention des maladies et de l'amélioration du mode de vie des Canadiens. Il a la responsabilité spéciale de s'assurer que les services de santé sont disponibles et accessibles aux Premières nations et aux collectivités inuites. De plus, il collabore étroitement avec les autres ministères, organismes et intervenants fédéraux en vue de réduire les risques de santé et sécurité au Canada.

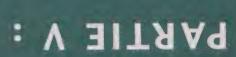
De nombreux facteurs (dont les antécédents familiaux, le statut socioéconomique, le milieu physique et les choix de mode de vie) influencent la santé des particuliers. C'est pourquoi Santé Canada insiste grandement sur la promotion de la santé par l'entremise de programmes de communication et d'éducation et de stratégies connexes. Depuis quelques années¹, Santé Canada met de plus en plus l'accent sur l'extension des services aux communautés multiculturelles canadiennes.

Santé des bébés, des jeunes enfants et de la famille. Il a été prouvé que la santé à l'enfance est un facteur déterminant de la santé à la vie adulte. Une bonne santé à l'enfance dépend surtout de la famille. Ainsi, Santé Canada tente de joindre et d'aider surtout les familles à risque au moyen d'information et de ressources qui prônent une meilleure santé, et, notamment, la prévention de la violence. Santé Canada a parrainé plusieurs programmes de santé pour





Approches choisies par les ministères et les organismes : pratiques exemplaires







L'exposition itinérante Femmes bâtisseurs d'Afrique, Musée de la civilisation, Quebec, décrit le rôle et les disfficultés des femmes en Afrique;

L'exposition itinérante Chinese Canadian Heritage Traveling Exhibition, Chinese Cultural Centre of Greater Vancouver, permet aux communautés d'autres villes et provinces d'accéder à la collection permanente From Generation to Generation;

L'exposition The Spirit of Islam: Experiencing Islam through Calligraphy, musée d'anthropologie de l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver, présente au public l'esthétique, la spiritualité et les principes de l'éducation islamique au moyen de l'art de la calligraphie;

Maya Clothing and Identity Exhibit, Musée d'anthropologie de l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver, fait découvrir la signification et l'importance de l'identité et des systèmes d'éthique maya;

The Phenomenon of the Ukrainian Avant-Garde, Winnipeg Art Gallery, montée pour répondre à l'intérêt des communautés ukrainiennes et d'Europe de l'Est importantes en Ontario, au Manitoba et en Alberta, présente la recherche sur les nouveaux aspects de cette période importante, notamment la richesse et la pluralité de la vision des femmes artistes et des artistes juits, ainsi que l'influence du peuple et des traditions religieuses ukrainiens sur l'art d'avant-garde; et des traditions religieuses ukrainiens sur l'art d'avant-garde;

Des fenêtres sur notre planète, Jewish Discovery Place, Musée canadien des enfants, Ontario, offre une méthode interactive, amusante et unique pour que les enfants apprennent les aspirations et les réalisations des membres de la communauté juive.

Le Canada: une nation multiculturelle confiante

Si les arts sont un présage, nous pouvons nous attendre à entrer dans une nouvelle phase en ce qui concerne l'évolution de notre identité canadienne collective. La diversité culturelle deviendra la norme plutôt que l'exception. Nous serons tous intéressés par les diverses cultures et nous les fêterons comme il se doit. Nous devons poursuivre notre effort pour appuyer la diversité culturelle à mesure que le Canada progresse vers une nouvelle confiance multiculturelle.



recherche historique ont conduit à la réalisation d'une exposition de I 000 pieds carrés. Cette exposition comporte du théâtre expérimental, des artefacts, des photographies et une présentation audiovisuelle.

L'exposition porte sur la période qui va de 1835, quand la British Imperial Act a aboli l'esclavage au Canada, à 1865. Durant cette période, de 20 000 à 40 000 Noirs sont arrivés au Canada. Des personnalités historiques comme John Anderson et des événements tels que l'adoption, en 1851, de la Convention of Colored Freemen nord-américaine au St. Lawrence Hall sont mis en évidence.

L'exposition est itinérante. Elle a d'abord été présentée au Musée royal de l'Ontario à Toronto, d'avril 2002 à février 2003. Après confirmation, l'exposition pourra être présentée dans le cadre d'une tournée pancanadienne (qui pourrait aussi inclure des arrêts aux États-Unis), ou être montée ailleurs au Canada.

Le Canada dispose actuellement de 75 lieux pour commemorer les personnes et événements d'importance historique nationale et illustrant la diversité culturelle canadienne. Parmi les nouveaux lieux recommandés récemment figurent : le Victoria Settlement – une illustration des fermes des colonies – une commémoration de l'alliance du Canada avec les forces armées de Organisations non gouvernementales et les organisations communautaires, l'Europe occupée. Au moyen d'une consultation continue avec les Organisations non gouvernementales et les organisations communautaires, parcs Canada vise à identifier et à désigner 135 nouveaux lieux, personnages et événements supplémentaires d'importance historique nationale d'ici la fin de l'exercice financier 2005-2006.

Les principaux musées nationaux canadiens ont pris des dispositions à grande échelle pour exposer le patrimoine multiculturel canadien et accueillir les visiteurs de cultures différentes. Par exemple, les interprètes du Musée canadien de la nature aident les visiteurs dans différentes langues en plus produits de communication émis par le Musée – brochures, dépliants, calendriers des événements et publicité – illustrent le caractère multiculturel de la société canadienne.

Qu'en est-il des musées canadiens plus petits? Le programme d'aide aux musées de Patrimoine canadien fournit de l'aide financière aux musées et organisations connexes pour des activités visant à faciliter l'accès aux générations canadiennes actuelles et futures à leur patrimoine humain, naturel, artistique et scientifique, ainsi qu'à leur permettre d'améliorer leur intérêt pour ce patrimoine et de mieux le comprendre et en profiter. Plusieurs projets réalisés dans le cadre de ce programme en 2001-2002 ont contribué à célébrer le multiculturalisme canadien:

essentiel dans ce domaine à l'aide d'activités diversifiées. En 2001-2002, le site Web des Archives nationales a accueilli plus de 2,6 millions de visites. Les Archives ont répondu à 104 000 questions de référence, fourni 1,7 million de pages de documentation et répondu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels, à plus de 6 000 demandes de membres du public désireux d'accèder à des documents historiques pour différents motifs : procéder à une revendication territoriale autochtone, demander la citoyenneté canadienne ou faire des recherches sur l'histoire de leurs ancêtres au Canada et à l'étranger.

Les Archives nationales conservent de nombreuses collections provenant de groupes culturels canadiens clés. Parmi les acquisitions réalisées en 2001-2002 figurent : le fonds du Conseil mondial des peuples indigênes; le fonds Roger Obatta (des documents concernant le mouvement japonais pour des mesures de réparation, 1944-2000), le fonds Naïm Kattan (M. Kattan est un écrivain canadien d'origine irakienne connu pour ses liens avec la communauté juive à Montréal), le fonds Walter Hayduk et le fonds Denis Pyluk (qui renferment tous les deux des documents d'intérêt pour la communauté canado-ukrainienne).

Parmi les événements et les expositions commandités par les Archives nationales en 2001-2002 figurent : le Mouvement anti-esclavagiste au Canada, présenté en collaboration avec le Centre d'éducation J'Nikira Dinqinesh et la Bibliothèque nationale du Canada pour marquer le 150° anniversaire de la fondation de la Société anti-esclavagiste du Canada; la conférence en commémoration de La longue marche vers la liberté de Nelson Mandela, présentée le 12 février (pendant le Mois de l'histoire des Noirs) et diffusée à la télévision par la suite; la Hungarian Night, accueillie en collaboration avec l'ambassade de Hongrie, le 22 octobre, pour marquer le 45° anniversaire de la révolution hongroise de 1956; la Ukranian Night, accueillie en collaboration avec l'ambassade de la république d'Ukraine, le 30 janvier, pour marquer le 10° l'ambassade de la réconnaissance par le Canada de la République d'Ukraine.

Les musées et les sites historiques. Les musées et les sites historiques sont un autre pilier du patrimoine canadien. L'exposition Le chemin de set clandestin: prochain arrêt, la liberté est un excellent exemple des activités destinées à évoquer le patrimoine ethnoculturel canadien. L'exercice 2001-2002 a vu la culmination de plusieurs années de consultations et de préparation pour faire revivre l'histoire du chemin de fer clandestin, une partie importante de l'histoire du chemin de fer clandestin, une partie importante de l'histoire du chemin noire au Canada. Des discussions avec le US Parks Service et des historiens canadiens remontant jusqu'à 1995 ont abouti à l'approbation, en 1998, d'une recommandation par la Commission des lieux et monuments historiques de Parcs Canada de préparer une exposition. De et monuments historiques de Parcs Canada de préparer une exposition. De longues consultations avec les membres des communautés combinées à une longues consultations avec les membres des communautés combinées à une



Téléfilm Canada a aussi participé à une table ronde nationale qui a réuni les intervenants de l'industrie cinématographique canadienne afin d'examiner les difficultés auxquelles sont confrontés les producteurs d'origine ethnique et de déterminer des initiatives à entreprendre. Cet événement de trois jours, qui s'est tenu à Montréal au mois de février 2002, a été organisé par le Centre de recherche-action sur les relations raciales et a été appuyé par le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien.

L'Office national du film du Canada (ONF) occupe une place privilégiée dans la conscience canadienne et contribue particulièrement à la définition de l'identité canadienne. En 2001-2002, les films réalisés par des cinéastes de différentes cultures et des cinéastes autochtones tels que Une odeur de menthe de Pierre Sidaoui, représentaient 16 pour 100 de tous les films produits par l'ONF. Les films ont été produits en collaboration avec le programme de production régulier et les programmes spéciaux mis au point au cours de la dernière décennie pour aider les cinéastes autochtones et de cultures de dernière décennie pour aider les cinéastes autochtones et de cultures production régulier et la place qui leur revient dans l'industrie cinémato-graphique canadienne.

Les activités de l'ONF incluent d'autres programmes comme le concours Reel Diversity qui a été renouvelé en 2001-2002. Le concours permet en ce moment à cinq jeunes cinéastes appartenant à des groupes communautaires visibles de réaliser un documentaire de 40 minutes en langue anglaise à l'ONF qui sera diffusé sur les ondes de la Télévision anglaise de Radio-Canada, de CBC Newsworld et de Vision TV.

En ce qui concerne l'avenir, le plan stratégique 2002-2006 de l'ONF stipule l'importance de promouvoir la diversité culturelle afin de favoriser la tolérance, une compréhension mutuelle et une cohésion sociale. Il précise les priorités dans les domaines de la diversité culturelle et d'équité en matière d'emploi, et propose des stratégies novatrices à mettre en œuvre.

LONF note aussi la nécessité de créer un vedettariat dans les communautés ethnoculturelles où il est important que les Canadiens reconnaissent et apprécient le talent. LONF a créé un groupe de travail composé de représentants de différentes communautés culturelles pour créer un événement destiné à rendre honneur aux personnes talentueuses.

Les institutions de Patrimoine canadien

Les institutions et programmes de Patrimoine canadien nous aident à nous remémorer et célébrer les origines, l'histoire, les gens, les cultures et les valeurs du Canada fournissent un service



promouvoir notre industrie du film. Sa mission consiste à répondre aux besoins culturels de Canadiens en investissant dans des productions de grande qualité avec un contenu canadien important. Son aide permet à des voix extrêmement diversifiées de se faire entendre.

En 2001-2002, environ 60 productions télévisées et multimédias – soit plus de 20 pour 100 de la production totale – comportaient une composante multiculturelle importante. De même, 14 longs métrages (24 pour 100 du nombre total) décrivaient divers éléments de la société soit en faisant participer des gens de différentes origines ethniques, en représentant des personnages d'une minorité ethnique, ou par leur sujet. En voici quelques exemples :

Long Life, Happiness and Prosperity, qui raconte l'histoire de Mindy Ho;

Khaled, un long métrage d'Asghar Massombagi, né en Iran, qui raconte la vie du fils d'une mère blanche et d'un père nord-africain parti depuis longtemps;

Jinnah on Crime, une série télévisée populaire produite à Vancouver sur Hakeem Jinnah, chroniqueur judiciaire;

Watatatow XI, une série dramatique sur la vie d'un groupe d'adolescents d'origines différentes dans une grande ville canadienne;

The Art of Woo, le premier long métrage de Helen Lee, née en Corée, dans lequel elle raconte l'histoire d'amour d'une femme asiatique et d'un peintre autochtone.

Par l'entremise d'accords de coproduction avec d'autres pays, Téléfilm Canada ouvre une fenêtre sur le monde. En 2001-2002, des accords de coproduction ont permis de produire plus de 82 émissions de télévision et de 24 longs métrages.

Téléfilm Canada aide aussi différentes productions canadiennes à participer à des festivals: entre autres, le Festival des films du monde de Montréal, le Festival international du film de Toronto, le Reel Asian Film Festival de Toronto, le Chinese Film Festival qui présente des films canadiens et islandais, le Get Reel Black Film Festival qui présente des films réalisés par des réalisateurs noirs à Toronto, le Reel World Film Festival film festival films canadiens et la Reel Black Film Night à Halifax.



SRC, la série a été réalisée pendant trois ans en collaboration avec des centaines d'historiens de partout au Canada. Son objectif était de donner au public une description de l'histoire du Canada la plus complète, la plus juste en abordant de nombreux points de vue. Le projet a abouti à une série en deux volumes a aussi été rédigé pour compléter la série et DVD. Un livre a été conçu, lesquel renferme des résumés des épisodes, de l'information pistorique supplémentaire, des vidéos, de l'information aur les coulisses et des forums de discussion, des jeux, une bibliographie et des ressources approfondies pour les enseignants.

L'épisode II, La grande transformation, écrit et coréalisé par Andrew Burnstein, couvrait la période 1896 à 1915. Pendant cette période, la population canadienne s'est accrue et on pourrait affirmer que le Canada est devenu un État multiculturel à cette époque.

L'épisode présente, entre autres, l'histoire de l'immigration noire et juive ainsi que les histoires d'immigrants venus de Russie, des États-Unis, d'Ukraine, d'Islande, d'Allemagne, de Pologne, de Suisse, d'Italie et d'Irlande.

L'épisode n'essaie pas d'esquiver le racisme des Canadiens français et anglais à l'époque. Par exemple, il aborde la taxe d'immigration imposée aux Chinois. Fixée début du XXº siècle pour empêcher une nouvelle immigration de Chinois. Fixée à 50 dollars, puis à 100 dollars et enfin à 500 dollars, la taxe a fini par réduire presque à zéro le nombre de nouveaux arrivants en provenance de Chine.

Lépisode conclut avec les paroles optimistes, que l'on pourrait considérer aujourd'hui comme une prémonition, du Premier ministre Wilfrid Laurier :

Nous ne voulons que personne soit obligé d'oublier son pays d'origine ou ses ancêtres. Laissons les immigrants se tourner vers leur passé, mais laissons-les aussi se tourner vers le futur; laissons-les regarder la terre de leurs ancêtres, mais laissons-les aussi regarder la terre de leurs enfants.

Quand viendra le moment de ma mort, si je peux regarder une dernière fois un peuple uni, regarder toutes les races que notre politique aura réunies; si je peux les considérer comme de véritables Canadiens, fiers de leur nationalité canadienne, alors je saurai que je n'aurai pas vécu en vain et je mourai heureux.

Le cinéma. L'industrie cinématographique canadienne joue aussi un rôle actif dans la promotion et la description de notre multiculturalisme. Téléfilm Canada est l'organisme culturel fédéral chargé de développer et de



Politique pour les arts : Avoir confiance en un avenir avec une diversité culturelle. Au Canada, les arts entrent dans une nouvelle phase de maturité. Une consultation nationale avec des artistes, des administrateurs d'entreprises artistiques, des universitaires et des organismes communautaires a mené à la mise en place, le 19 juillet 2001, par le ministère du Patrimoine canadien de Un cadre politique pour les arts. Le Cadre a dicté le développement et le remaniement de la programmation et du financement des arts au Canada, notamment une aide du gouvernement de plus de 500 millions de dollars notamment une aide du gouvernement de plus de 500 millions de dollars pour le développement de la culture canadienne annoncée le 2 mai 2001, par le Premier ministre et la ministre de Patrimoine canadien.

anglaise et autochtone - sont maintenant la tradition canadienne. reconnaître que diverses cultures - y compris les cultures française, Cadre qui contribueront à célébrer le multiculturalisme du Canada et à prochaines années, on examinera les résultats du programme issus du nouveau artistiques, contribuer au secteur des arts et y prospérer ». Au cours des qui forment le riche paysage culturel du Canada peuvent créer des œuvres « Le Ministère prévoit un secteur des arts où les artistes des diverses collectivités principales orientations dont l'Excellence et la diversité dans la créativité: engagement essentiel à sa vision des arts au Canada ». Le Cadre définit trois diversité régionale et culturelle par l'intermédiaire des arts, et il juge cet [et] le Ministère est déterminé à encourager et à appuyer l'expression de la d'une réserve de talents de plus en plus diversifiés du point de vue culturel... parle de la diversité culturelle et régionale du Canada - « Nous disposons la diversité culturelle sont des valeurs inhérentes à notre société. » Le Cadre déclaration initiale sur les valeurs, on peut lire : « La paix, la démocratie et Le Cadre est remarquable par l'accent qu'il met sur la diversité. Dans sa

Les industries canadiennes de la radio, de la télévision et du cinéma

La télévision. En 1999, Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a adopté une nouvelle politique sur la télévision canadienne⁴ et, ce faisant, a relevé les normes. Un examen de l'activité de la Société Radio-Canada (SRC) est révélateur de la mise en œuvre fondée sur des principes de cette politique et de la réponse de la Société à la Loi sur le multiculturalisme canadien.

En 2001-2002, la diffusion simultanée sur les chaînes anglaise et française de la deuxième partie de l'émission Le Canada, une histoire populaire a été un exemple de l'engagement de la SRC envers la diversité du patrimoine culturel canadien. Parmi les productions les plus populaires de toute l'histoire de la



ordinaires du Conseil dans toutes les disciplines. cultures différentes ont reçu des subventions par l'entremise des programmes du Conseil des Arts; de nombreux artistes et organismes artistiques de autres 69 pour 100 d'aide directe provenaient de programmes non spécialisés conservateurs de diverses cultures pour des résidences en arts visuels. Les ment de la capacité du Bureau de l'équité et le Programme d'aide aux artistiques de cultures différentes : le Programme interservices de l'accroissedeux programmes dont le mandat était d'aider les artistes et les organismes différentes cultures. Trente et un pour cent de ce montant provenaient de forme de subventions à des organismes artistiques et à des artistes de différentes. En 2001-2002, le Conseil a alloué 6,1 millions de dollars sous et à la diffusion d'œuvres d'artistes et d'organismes artistiques de cultures Conseil a sensiblement augmenté son aide à la création, à la production l'orientation et la portée des arts au Canada2. Ces dernières années, le des principaux instruments du gouvernement fédéral pour influencer Le Conseil des Arts du Canada. Le Conseil des Arts du Canada est un

En plus du financement direct, en 2001-2002, les artistes et organismes artistiques de cultures différentes ont reçu 3,7 millions de dollars sous forme de financement indirect. Cela inclut, par exemple, des fonds à des galeries pour qu'elles achètent des œuvres d'artistes visuels de culture différente et des subventions à des organismes pour qu'ils accueillent des conférences sur l'art de culture différente. Au total, les fonds de 9,8 millions de dollars de financement direct et indirect aux artistes et organismes artistiques de culture différente représentent une augmentation de artistiques de culture différente représentent une augmentation de 36,5 pour 100 par rapport au montant de l'aide accordée en 2000-2001.

Avec le temps, le Conseil est devenu un élément important du soutien des arts dans les collectivités canadiennes de cultures différentes. On peut attribuer cette réussite à la création, dans les années 1990, du Bureau de l'équité et des Comités consultatifs pour l'égalité raciale dans les arts. Ces organismes, avec les comités de sélection par des pairs du Conseil des Arts de cultures différentes³, ont contribué à sensibiliset les membres de l'organisme aux différentes cultures et à développer la capacité du Conseil à reconnaître et aider l'art des cultures différentes au Canada.

Les objectifs du Conseil consistent à promouvoir et à faire reconnaître la diversité culturelle dans les arts. Pour ce faire, le Conseil des Arts favorisera une meilleure compréhension des complexités de la diversité culturelle attestée, entre autres, par l'alliance des collectivités artistiques gaie, lesbienne et ethniques.



² Le Conseil des Arts du Ganada définit les arts comme regroupant les artistes professionnels canadiens et les organismes artistiques œuvrant dans les domaines de la danse, des arts interdisciplinaires et de la scène, des arts mediatiques, de la musique, du théâtre, des arts visuels, de l'écriture et de l'écition.

³ En 2001-2002, 14 pour 100 des juges des comités de sélection du Conseil des Arts appartenaient à des minorités ethniques.

Politique pour les arts entrent dans une nouvelle phase de maturité. Une consultation nationale avec des artistes, des administrateurs d'entreprises artistiques, des universitaires et des organismes communautaires a mené à artistiques, des universitaires et des organismes communautaires a mené à la mise en place, le 19 juillet 2001, par le ministère du Patrimoine canadien de Un cadre politique pour les arts. Le Cadre a dicté le développement et le remaniement de la programmation et du financement des arts au Canada, notamment une aide du gouvernement de plus de 500 millions de dollars notamment une aide du gouvernement de plus de 500 millions de dollars pour le développement de la culture canadienne annoncée le 2 mai 2001, par le Premier ministre et la ministre de Patrimoine canadien.

anglaise et autochtone – sont maintenant la tradition canadienne. reconnaître que diverses cultures – y compris les cultures française, Cadre qui contribueront à célébrer le multiculturalisme du Canada et à prochaines années, on examinera les résultats du programme issus du nouveau artistiques, contribuer au secteur des arts et y prospérer ». Au cours des qui forment le riche paysage culturel du Canada peuvent créer des œuvres « Le Ministère prévoit un secteur des arts où les artistes des diverses collectivités principales orientations dont l'Excellence et la diversité dans la créativité: engagement essentiel à sa vision des arts au Canada ». Le Cadre définit trois diversité régionale et culturelle par l'intermédiaire des arts, et il juge cet [et] le Ministère est déterminé à encourager et à appuyer l'expression de la d'une réserve de talents de plus en plus diversifiés du point de vue culturel... parle de la diversité culturelle et régionale du Canada - « Nous disposons la diversité culturelle sont des valeurs inhérentes à notre société. » Le Cadre déclaration initiale sur les valeurs, on peut lire : « La paix, la démocratie et Le Cadre est remarquable par l'accent qu'il met sur la diversité. Dans sa

Les industries canadiennes de la radio, de la télévision et du cinéma

La télévision. En 1999, Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a adopté une nouvelle politique sur la télévision canadienne⁴ et, ce faisant, a relevé les normes. Un examen de l'activité de la Société Radio-Canada (SRC) est révélateur de la mise en œuvre fondée sur des principes de cette politique et de la réponse de la Société à la Loi sur le multiculturalisme canadien.

En 2001-2002, la diffusion simultanée sur les chaînes anglaise et française de la deuxième partie de l'émission Le Canada, une histoire populaire a été un exemple de l'engagement de la SRC envers la diversité du patrimoine culturel canadien. Parmi les productions les plus populaires de toute l'histoire de la



ordinaires du Conseil dans toutes les disciplines. cultures différentes ont reçu des subventions par l'entremise des programmes du Conseil des Arts; de nombreux artistes et organismes artistiques de autres 69 pour 100 d'aide directe provenaient de programmes non spécialisés conservateurs de diverses cultures pour des résidences en arts visuels. Les ment de la capacité du Bureau de l'équité et le Programme d'aide aux artistiques de cultures différentes : le Programme interservices de l'accroissedeux programmes dont le mandat était d'aider les artistes et les organismes différentes cultures. Trente et un pour cent de ce montant provenaient de forme de subventions à des organismes artistiques et à des artistes de différentes. En 2001-2002, le Conseil a alloué 6,1 millions de dollars sous et à la diffusion d'œuvres d'artistes et d'organismes artistiques de cultures Conseil a sensiblement augmenté son aide à la création, à la production l'orientation et la portée des arts au Canada2. Ces dernières années, le des principaux instruments du gouvernement fédéral pour influencer Le Conseil des Arts du Canada. Le Conseil des Arts du Canada est un

56,5 pour 100 par rapport au montant de l'aide accordée en 2000-2001. artistiques de culture différente représentent une augmentation de de dollars de financement direct et indirect aux artistes et organismes conférences sur l'art de culture différente. Au total, les fonds de 9,8 millions différente et des subventions à des organismes pour qu'ils accueillent des galeries pour qu'elles achètent des œuvres d'artistes visuels de culture forme de financement indirect. Cela inclut, par exemple, des fonds à des artistiques de cultures différentes ont reçu 3,7 millions de dollars sous En plus du financement direct, en 2001-2002, les artistes et organismes

et aider l'art des cultures différentes au Canada. aux différentes cultures et à développer la capacité du Conseil à reconnaître de cultures différentes3, ont contribué à sensibiliser les membres de l'organisme organismes, avec les comités de sélection par des pairs du Conseil des Arts l'équité et des Comités consultatifs pour l'égalité raciale dans les arts. Ces attribuer cette réussite à la création, dans les années 1990, du Bureau de arts dans les collectivités canadiennes de cultures différentes. On peut Avec le temps, le Conseil est devenu un élément important du soutien des

lesbienne et ethniques. attestée, entre autres, par l'alliance des collectivités artistiques gaie, une meilleure compréhension des complexités de la diversité culturelle diversité culturelle dans les arts. Pour ce faire, le Conseil des Arts favorisera Les objectifs du Conseil consistent à promouvoir et à faire reconnaître la



³ En 2001-2002, 14 pour 100 des juges des comités de sélection du Conseil des Arts appartenaient à des médialiques, de la musique, du théâtre, des arts visuels, de l'écriture et de l'édition. organismes artistiques œuvrant dans les domaines de la danse, des arts interdisciplinaires et de la scène, des arts Le Conseil des Arts du Canada definit les arts comme regroupant les artistes professionnels canadiens et les

Partie IV : Les arts, la culture et le patrimoine canadiens : une histoire de diversité

La Loi sur le multiculturalisme canadien, adoptée en 1988, contient les objectifs d'une politique visant à promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à la société; l'élimination de toutes les formes de discrimination qu'elle soit basée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur et la religion; une meilleure compréhension transculturelle; ainsi que la valorisation et la préservation du patrimoine multiculturel canadien. Les activités dans les secteurs canadiens du patrimoine, de la culture et des arts favorisent l'atteinte de tous ces objectifs. Plus important encore, elles nous renvoient l'image des Canadiens et, ce faisant, nous permettent d'apprécier l'évolution de notre identité nationale.

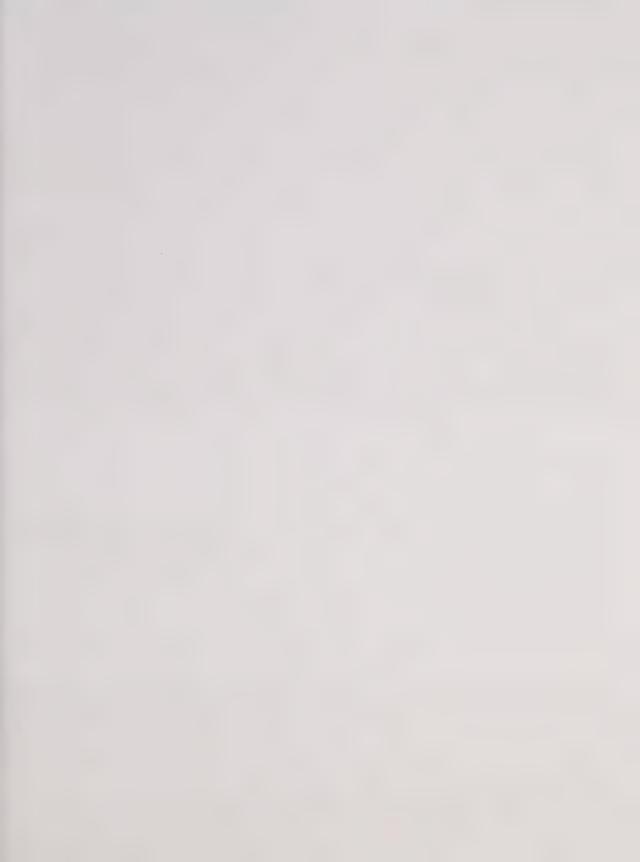
Au fil des ans, la célébration de notre multiculturalisme national est devenue plus complexe en grande partie en raison de l'entrée dans le domaine des arts d'un nombre important d'artistes, de producteurs et de présentateurs d'origines culturelles variées. On peut aussi considérer que ce phénomène est le résultat des initiatives stratégiques des institutions nationales concernées. La Loi canadienne sur la radiodiffusion, 1991, en est un bon exemple. Elle stipule que, dans le cadre de la politique canadienne de radiodiffusion, et par les chances que son fonctionnement offre en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition et les aspirations, des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y occupent les peuples autochtones ».

Ce chapitre met en évidence les activités qui ont eu lieu en 2001-2002 dans les secteurs des arts, de la culture et du patrimoine et qui, ensemble, font progresser et célèbrent notre diversité en tant que Canadiens.

Les arts dans un Canada multiculturel

Les artistes sont à la fois créateurs, visionnaires, critiques et professeurs. Ils nous aident à créer des liens avec notre passé et nous invitent à faire en question les prejudices, abattent les barrières et nous invitent à faire de même. Leur travail contribue au changement culturel et économique et soutient nos industries culturelles. Les arts offrent un milieu sécuritaire pour les citoyens qui souhaitent participer à un dialogue démocratique. Un milieu artistique florissant est le reflet d'une collectivité rigoureuse et engagée. Les arts célèbrent les traditions et l'identité des collectivités canadiennes!.





PARTIE IV : Les arts, la culture et le patrimoine canadiens : une histoire de diversité une histoire de diversité



aussi la tolérance et le refus du racisme par l'entremise de son Concours national de vidéo Mettons fin au racismel. Les jeunes réalisent de courtes vidéos sur l'élimination du racisme. En 2001-2002, les meilleures des 342 vidéos ont été montées en messages de 30 secondes et diffusées sur les ondes de la télévision nationale.

Échanges Canada offre l'occasion à de nombreux jeunes Canadiens d'avoir leur premier contact avec des membres d'un autre groupe ethnique. Les participants ont une occasion unique d'apprendre comment vivent d'autres perticis du pays et d'autres milieux culturels.

venant assister à la cérémonie de la Relève de la garde qui est toujours aussi populaire. Le jour de la Fête du Canada, les personnes qui participent aux célébrations au centre-ville de la capitale nationale ont pu voir Cultures en folie, un programme spécial axé sur les artistes multiculturels. Devant le succès de cet événement au fil des années, la Commission de la capitale nationale (CCM) envisage de créer un nouveau site consacré entièrement au multiculturalisme.

La CCN a déployé des efforts particulièrs pour souligner le rôle des peuples autochtones dans la région de la capitale nationale. Deux de dix panneaux d'interprétation érigés le long du boulevard de la Confédération montrent les contributions des Autochtones à la vie canadienne, et le nouveau Monument national aux anciens combattants autochtones se dresse fièrement dans la capitale nationale.

Parcs Canada a invité des élèves des écoles des minorités ethniques à monter des expositions à Canada Place, dans lesquelles ils représenteraient la diversité des cultures et des religions ainsi que leurs jours fériés et leurs célébrations pour le nouvel an. À Winnipeg, une unité de gestion de Parcs Canada a mis au point un programme pour joindre les élèves d'origines très diverses des écoles élémentaires des vieux quartiers pauvres. Beaver and Crow est conçu pour sensibiliser davantage les élèves au respect mutuel pour leur histoire commune.

Les organisations fédérales utilisent les outils qui existent et en acquièrent de nouveaux pour garder les employés informés des nouvelles questions en rapport avec la diversité culturelle. Le bulletin trimestriel de la Société canadienne d'hypothèques et de logement présente des articles dans lesquels elle informe les employés des célébrations de la diversité et des séances de sensibilisation qui ont lieu dans ses divers centres.

À l'établissement de Donnacona du Service correctionnel du Canada, un groupe de détenus de diverses origines a été créé pour sensibiliser davantage les détenus et le personnel à la diversité culturelle par l'entremise d'ateliers et autres activités. À l'établissement de Beaver Creek, les détenus qui ne parlent pas anglais ont accès à un programme d'anglais langue seconde pour faciliter leur réinsertion sociale.

Le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien encourage instamment les jeunes à améliorer leurs connaissances des contributions de Canadiens d'origine et de culture variées à notre histoire par l'entremise d'initiatives comme le Défi Mathieu Da Costa, dans le cadre duquel des d'initiatives comme le Défi Mathieu Da Costa, dans le cadre duquel des élèves ont écrit 563 textes et créé 198 œuvres d'art. Le programme prône



Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) reconnaît depuis longtemps la nécessité de centres de radiodiffusion dirigés par les communautés autochtones et ciblant ces mêmes communautés. En 2001-2002, il a accordé une licence à trois nouvelles stations de radio autochtones à Vancouver, à Calgary et à Ottawa.

Le CRTC demande aussi aux trois plus gros télédiffuseurs privés du pays d'intégrer de nouveaux renseignements à leur demande de renouvellement annuel de licence. Dorénavant, ils doivent préparer des plans d'entreprise qui traitent de la diversité culturelle, soumettre des rapports annuels sur les progrès réalisés vers les objectifs de leurs plans et participer à un groupe de travail de l'industrie sur la diversité culturelle; ils sont également tenus de financer ce groupe de travail. Le Conseil s'attend à ce qu'en suivant ce processus, les télédiffuseurs intégreront les questions en rapport avec la diversité culturelle à leurs activités journalières et à leur processus décisionnel. Les plans d'affaires les aideront aussi à déterminer comment ils peuvent méliorer leur représentation de la diversité canadienne à l'écran.

Le nouveau groupe de travail sur la diversité culturelle du CRTC examinera et trouvera des moyens d'améliorer l'expression de la diversité culturelle canadienne à la télévision. Cela inclura la représentation de tous les télédiffuseurs et les groupes communautaires. Le groupe de travail élaborera des principes directeurs et des directives pratiques pour aider à favoriser un environnement qui encourage un reflet équitable et soutenu de la diversité culturelle canadienne. Il fera aussi des recherches visant à évaluer les progrès dans les programmes, qu'il s'agisse de programmes de nouvelles ou non, aux échelles locale et nationale.

Téléfilm Canada estime que plus de 60 productions télévisées et multimédias, soit plus de 20 pour 100 du total de ces productions en 2001-2002, comportent un contenu multiculturel important. Vingt-quatre pour cent des longs métrages traitaient de la diversité canadienne par le sujet, la représentation de personnages appartenant aux minorités ethniques ou de personnes d'origines différentes. Un nouveau critère – la réflexion de la société et de la diversité canadienne – a été ajouté pour évaluer les demandes au Fonds du long métrage du Canada et un critère semblable a été ajouté au Fonds des nouveaux médias du Canada et un critère semblable a été ajouté une grande variété d'événements destinés à promouvoir et à célébrer les cultures des minorités visibles, qu'il s'agisse du Chinese Film Festival de Vancouver ou du minorités visibles, qu'il s'agisse du Chinese Film Festival de Vancouver ou du Cet Reel Black Film Festival de Toronto.

Les visiteurs sur la Colline du Parlement à Ottawa ont pu entendre une nouvelle salutation dans laquelle on insistait sur la diversité des personnes



Les Archives nationales du Canada continuent d'acquérir des documents qui reflètent la diversité de l'histoire des peuples qui ont construit le Canada. Parmi les acquisitions récentes importantes figurent les procès-verbaux et les enregistrements du Conseil mondial des peuples indigènes, la correspondance et les autres informations concernant la communauté japonaise au Canada et son combat pour obtenir des mesures de réparation, ainsi que les enregistrements sonores et autres documents de la succession de Naïm Kattan, écrivain ments sonores et autres documents de lorigine irakienne installé à Montréal.

Les Archives ont également créé un partenariat avec le gouvernement du Nunavut et le programme de formation du Nunavut Sivuniksavut. Les partenaires travailleront à identifier les personnes et les événements dans une série de photographies. Les renseignements obtenus feront partie d'une exposition virtuelle sur le Nord canadien.

En septembre 2001, le Groupe de travail sur les politiques de développement des collections a produit un rapport préliminaire sur les collections et les services multiculturels de la Bibliothèque nationale du Canada. Ses principales recommandations incluaient une consultation approfondie avec complète des publications portant sur le Canada et des publications étrangères pour répondre aux besoins de tous les Canadiens; la mise à la disposition pour répondre aux besoins de tous les Canadiens; la mise à la disposition des communautés multiculturelles de ressources par l'entremise du site Web des communautés multiculturelles de ressources par l'entremise du site Web de la bibliothèque; la création d'un poste permanent pour un bibliothécaire multiculturel et la participation aux initiatives internationales pour partager multiculturel et la participation aux initiatives internationales pour partager multiculturel et la participation aux initiatives internationales pour partager multiculturel et la participation aux initiatives internationales pour partager multiculturel et la participation aux initiatives internationales pour partager per ressources canadiennes et attirer de nouvelles ressources au pays.

En réponse, la Bibliothèque a créé, au mois de novembre 2001, le programme de ressources et de services multiculturels, dirigé par un bibliothécaire multiculturel à temps plein. Le programme sera chargé de la mise au point de ressources pour diverses communautés et consultera les groupes communautaires et les bibliothécaires multilingues.

Dans le cadre de ses activités en cours, la Bibliothèque a traduit et fait parvenir des feuillets d'information dans différentes langues non officielles aux éditeurs et aux diverses communautés ethniques. Les feuillets expliquent l'importance d'inclure à la collection de la Bibliothèque une grande variété des documents publiés par les différents groupes ethnoculturels. La Bibliothèque a aussi continué à étendre son réseau de contacts avec des éditeurs aussi loin qu'en Chine afin d'augmenter le nombre de documents provenant des minorités dans sa collection.

Kwanzaa, tandis que la Black Brotherhood Association et que la Afro-Canadian Sisterhood dans les prisons de l'Atlantique ont organisé des activités pour commémorer le Mois de l'histoire des Noirs.

Le pénitencier de Kingston a organisé sa première journée du multiculturalisme pendant laquelle de nombreux groupes ethniques ont fêté leurs cultures avec de la noutriture, des affiches et des costumes. The Rainbow Racial Harmony Committee, créé à l'établissement de Warkworth, coordonne les activités destinées aux détenus de diverses origines ethnoculturelles. L'établissement de Mountain a reconnu la diversité religieuse en transformant l'ancienne chapelle catholique romaine en un sanctuaire où toutes les religions et toutes les cultures sont bienvenues.

En 2001-2002, le ministère des Anciens Combattants a amélioré son programme Le Canada se souvient pour le rendre encore plus inclusif. La nouvelle politique du programme insiste sur l'importance de faire participer les Canadiens d'origines autochtone et multiculturelle aux activités du souvenir.

Exportation et développement Canada a aussi produit un calendrier de l'organisation à l'intention des clients et des employés. Cette année, il révélait la diversité des exportateurs canadiens et les marchés dans lesquels ils opèrent, présentait 12 marchés d'exportation et donnait des conseils pour faire des affaires dans ces pays.

Promotion

De nombreux organismes fédéraux travaillent à promouvoir l'expression des différents groupes culturels canadiens. Le Downsview Park de Toronto, une filiale de la Société immobilière du Canada, offre régulièrement des activités de loisirs conçues pour célébrer le multiculturalisme canadien, comme les célébrations annuelles de la Fête du Canada qui incluent le serment des nouveaux citoyens.

Unstitut canadien de la conservation a donné des conseils en planification pour la mise au point de projets comme un musée pour la Première nation des Malecites, le centre culturel Mi'kmawey Debert et le Medicinal and Aromatic Plants Aboriginal Hentage Garden. De plus, il a collaboré avec les universitaires de l'Université de Waterloo à l'extraction de centaines d'artefacts autochtones des champs de glace qui se retirent au Nunavut.

Le Programme d'aide aux musées de Patrimoine canadien a appuyé de nombreuses expositions aux thèmes multiculturels parmi lesquels on trouvait les femmes africaines, les Canadiens chinois, la calligraphie islamique, les vêtements maya, les colonies juives dans l'Ouest du Canada et l'art ukrainien.



tracer un portrait plus précis de la population canadienne. Les images utilisées dans les guides, les affiches et les signets du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada reflètent tous une diversité en ce qui concerne l'ethnie, l'âge et le sexe des personnes montrées.

Reconnaissance

De nombreuses organisations fédérales reconnaissent que, étant donné que tout le monde ne respecte pas les mêmes traditions religieuses, les employés peuvent souhaiter avoir le temps de pratiquer leur propre religion. La Société immobilière du Canada est à réviser sa politique sur les congés afin de s'assurer que les demandes de jours de congé pour des motifs religieux ne seront pas refusées, sauf dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Les Forces canadiennes, elles aussi, révisent leur politique en matière d'adaptation religieuse. Elles ont procédé à une recherche et préparent un guide sur les religions reconnues au Canada. Elles s'efforcent de faire preuve de respect et de s'adapter aux différences religieuses en autorisant les membres autochtones des Forces armées à porter des nattes et les femmes musulmanes des vêtements comme le hijab. Sous réserve des besoins militaires opérationnels, on encourage le personnel des Forces canadiennes à respecter les pratiques religieuses essentielles comme les prières quotidiennes, les jours saints et les exigences alimentaires.

À Ressources naturelles Canada, les employés autochtones peuvent demander des congés pour participer à des cérémonies traditionnelles ou à des événements communautaires, assister à des événements familiaux ou observer un deuil. Ils peuvent aussi demander un congé sans solde pour répondre aux besoins de leur communauté. La politique du Ministère accorde aussi aux employés d'autres confessions des congés pour des célébrations religieuses.

Dans beaucoup de domaines, les ministères et les organismes fédéraux font partie intégrante des communautés locales et respectent souvent les manifestations culturelles propres aux régions. Par exemple, les employés de Postes Canada dans la région de l'Atlantique ont participé à un gala pour marquer le Mois de l'histoire des Noirs, tandis que le centre de traitement du courrier de Vancouver a marqué le nouvel an sikh et chinois.

Le Service correctionnel du Canada a produit un manuel sur la satisfaction des besoins religieux visant à aider le personnel à répondre aux besoins et aux droits des détenus en matière de religion. Le manuel contient de l'information sur les croyances, les pratiques religieuses, la prière, les fêtes et les rituels afférents à de nombreuses traditions religieuses. Les détenus de l'établissement de Cowansville, au Québec, marquent la fête afro-américaine de l'établissement de Cowansville, au Québec, marquent la fête afro-américaine



leurs sujets de préoccupation. communautés locales et à surveiller les médias ethniques pour analyser du programme ont continué à encourager le dialogue interculturel dans les sociale, de respect et de diversité. A l'échelle locale, les bureaux régionaux promouvoir une approche en matière d'éducation du public, de cohésion du II septembre. A l'interne, on a créé un comité interministériel pour de l'information à jour sur les communautés touchées par les retombées visés, un conseil consultatif a été créé afin de fournir à la secrétaire d'État tragiques au Canada. En vue d'entretenir de bons rapports avec les groupes en organisant une série de tables rondes sur les répercussions des événements de tisser des liens avec les groupes communautaixes ethnoculturels concernés La secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme) s'est essorcée Programme aux projets qui encourageaient les connaissances interculturelles. des trousses d'information et on a affecté les ressources existantes du multiculturelles. A l'échelle nationale, les députés et les sénateurs ont reçu répercussions du 11 septembre 2001 au Canada et dans nos communautés Le Programme du multiculturalisme a réagi de diverses façons aux

Identité

L'expérience canadienne n'a pas toujours été le respect de toutes les races et de toutes les cultures. Cependant, avec le temps, les Canadiens ont appris à s'adapter les uns aux autres et à entretenir des rapports en dépit de leurs différences. Le Canada est devenu un pays qui reconnaît et renforce sa diversité. La Loi sur le multiculturalisme canadien institutionnalise cette conviction et garantit que tous les ministères et les organismes fédéraux reconnaissent et garantit que tous les ministères et les organismes fédéraux reconnaissent et renforcent l'identité canadienne dans toute sa diversité.

Beaucoup de ministères et d'organismes ont fait des efforts supplémentaires pour s'assurer que leurs communications au public reflètent le caractère culturel unique du Canada. Le site Web Air pur d'Environnement Canada, par exemple, a été soigneusement examiné afin de s'assurer que les photos et les images sont représentatives de la réalité canadienne. Le Conseil publics susceptibles de voir ou d'utiliser les documents de ses stands d'exposition, de ses dépliants et de ses documents publicitaires. Ses nouvelles publications sur les programmes des bénévoles montrent des personnes de différentes cultures.

Toutes les communications publiques émanant de l'Agence canadienne de l'évaluation environnementale sont examinées pour s'assurer qu'elles reflètent la diversité ethnoculturelle, en particulier dans les photographies. Il en est de même pour la nouvelle politique du ministère de la Justice sur l'identité visuelle qui demande une utilisation judicieuse des photographies afin de visuelle qui demande une utilisation judicieuse des photographies afin de visuelle qui demande une utilisation judicieuse des photographies afin de visuelle qui demande une utilisation judicieuse des photographies afin de visuelle qui demande une utilisation judicieuse des photographies afin de visuelle qui demande une utilisation judicieuse de la protographie sur l'identification judicieuse de la protographie sur l'identifie de visuelle d



Un gouvernement à l'écoute de ses citoyens

L'Institut canadien de conservation a réagi rapidement après l'incendie criminel de la plus vieille synagogue du Canada, à Toronto. Il a réuni une équipe pour aider à enlever les documents et les livres de prière qui, dans certains cas, avaient plus de 200 ans. Les documents ont été emballés, congelés, envoyés à Montréal pour lyophilisation et ont été rendus à la communauté.

Après les événements du II septembre 2001, il est apparu clairement que les ministères et les organismes fédéraux devaient réagir d'une manière responsable et rapide. La Télévision anglaise de Radio-Canada a donc créé un groupe consultatif composé d'experts chargé de suivre la couverture médiatique. Les membres du comité se concentraient sur le ton et la langue utilisés dans les reportages, de même que sur la façon dont les questions liées à la culture et à la religion y avaient été traitées. CBC Radio 5, le nouveau projet média de la chaîne radiophonique de la Société Radio-Canada, a conçu plusieurs reportages percutants primés dans lesquels étaient traités les points de vue des Canadiens musulmans, grâce au travail d'un membre du personnel qui avait des relations dans cette communauté et a pu obtenir les points de vue uniques des membres de cette communauté et a pu obtenir les points de vue uniques des membres de cette communauté.

La Fondation canadienne des relations raciales a consulté des représentants de nombreuses communautés ethnoraciales pour mettre au point sa campagne d'autocollants et d'affiches Vigilance continue - après le 11 septembre.

La présidente du Conseil du Trésor, inquiète d'une possible augmentation de l'intolérance, de la suspicion et des préjugés à l'endroit des fonctionnaires d'origine arabe, du Moyen-Orient ou de religion musulmane, s'est empressée de faire une déclaration claire dans laquelle elle insistait sur l'engagement ferme du gouvernement pour la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Quand, peu de temps après le II septembre, des incendiaires se sont attaqués à un temple hindou à Hamilton, une équipe de l'Institut canadien de conservation a déménagé 5 000 volumes, certains rares et anciens, de la bibliothèque du temple et les a envoyés à Montréal où ils ont été lyophilisés et conservés avec succès.

Le bureau national de Condition féminine Canada, en collaboration avec le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, a appuyé le Conseil canadien des femmes musulmanes pour réunir les femmes arabes et musulmanes au lendemain des attaques du 11 septembre. Il en a résulté un forum où ces au lendemain des attaques du 11 septembre, et recommander des mesures femmes ont pu partager leurs expériences et recommander des mesures

positives.



À l'instar de nombreux organismes fédéraux, la Commission de la fonction publique a travaillé avec les médias et les publics ethniques à la publicisation de ses programmes et ses services. Des bureaux régionaux sont allés plus loin et ont rédigé des articles qu'utiliseront les médias ethniques. Ils ont aussi mis au point des entrevues et des annonces destinées à ces mêmes médias.

de nombreux groupes multiculturels. les écoles, les collèges et les organisations non gouvernementales, y compris scolaires et aux agences de services sociaux en passant par les universités, des services de police et des organismes gouvernementaux aux commissions formation et des présentations éducatives à l'intention d'organisations allant en communication avec des communautés en organisant des ateliers de des commentaires en rapport avec la diversité. La Fondation entre aussi initiatives qui, à leur tour, génèrent plus de demandes des médias pour a vu une augmentation considérable de la couverture médiatique de ses conseil d'administration et deux membres de son personnel. La Fondation des organisations non gouvernementales et en y envoyant trois membres du contre le racisme à Durban, en Afrique du Sud, en coordonnant les activités quatre nouveaux projets de recherche et a participé à la Conférence mondiale au Canada. En 2001-2002, la Fondation a approuvé le financement de à l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale La Fondation canadienne des relations raciales a pour mission de contribuer

Les politiques des organismes fédéraux visant à reconnaître et à s'adapter aux nombreuses langues parlées par les Canadiens sont une autre manifestation importante du respect de ces organismes de l'identité des personnes qu'ils servent. Postes Canada a posté de l'information aux habitants de la réserve d'Eskasoni, en Nouvelle-Écosse, dans leur langue, à savoir le malecite. De nombreux musées mettent à la disposition des visiteurs des plans et d'autre information dans diverses langues non officielles.

Environnement Canada a imprimé son dépliant de voyage sur les espèces en danger de disparition en plusieurs langues afin de mieux servir les différentes personnes auxquelles il est destiné.

En préparant son Enquête sur la diversité ethnique 2001, Statistique Canada a traduit les questionnaires en cantonais, en mandarin, en panjabi, en italien, en portugais, en espagnol et en vietnamien. Dans le cadre de cette enquête, Statistique Canada a demandé aux répondants leur ascendance ethnique et l'importance qu'ils accordaient à l'ethnicité.



À Sport Canada, un rapport sur la participation a révélé que les personnes appartenant à un groupe de langue non officielle sont beaucoup moins susceptibles de participer à des sports. Ces conclusions ont amené l'organisme à travailler à la mise au point de cadres de responsabilisation qui tiennent compte des groupes sous-représentés.

Le nouveau plan stratégique du Bureau de l'enquêteur correctionnel demande une expansion des services offerts aux contrevenants autochtones. Cela a donné lieu à la création d'un nouveau poste, c'est-à-dire celui de coordinateur, Affaires autochtones.

Le Service correctionnel du Canada a affecté un surveillant de liberté conditionnelle autochtone à l'Unité d'évaluation de Millhaven afin d'analyser comment on pourrait transformer les services d'orientation, d'évaluation et de la planification correctionnelle pour qu'ils répondent mieux aux besoins dus à des différences culturelles, on fait souvent appel à des détenus, au personnel et à des conseillers externes pour essayer de régler les différends. Le Service correctionnel du Canada a aussi lancé un programme de six semaines appelé My Journey à l'établissement pour femmes d'Edmonton. L'objectif de ce programme consiste à s'attaquer aux facteurs qui peuvent contribuer au comportement criminel des femmes autochtones contrevenantes.

La surreprésentation des membres de communautés autochtones dans les prisons fédérales, associée à l'explosion démographique dans les communautés des peuples autochtones, a donné lieu à l'Initiative sur les Services correctionnels communautaires destinés aux Autochtones au ministère du Solliciteur général du Canada. Un des principaux objectifs de cette initiative consiste à essayer et à évaluer de nouveaux modèles pour soigner les contrevenants en utilisant des approches holistiques basées sur les valeurs traditionnelles. Les travaux sont en cours et le Ministère prévoit étendre la portée de cette initiative pour y inclure les communautés inuites et métisses.

Parmi les premières mesures adoptées par le nouveau président de l'Office national du film (OMF) figure la création d'un groupe de travail chargé de faire des recommandations qui permettront de mieux refléter la diversité canadienne dans les programmes de l'OMF, de veiller à ce que l'OMF soit un employeur universel et d'encourager la diversité ethnique devant et derrière la caméra dans toute l'industrie cinématographique canadienne. Un des principaux objectifs du nouveau plan stratégique de l'OMF est de mieux représenter la société canadienne. L'OMF s'y engage aussi à attirer des publics dans les diverses communautés ethnoculturelles du pays et à créer un système de vedettariat qui reconnaît et met en valeur le talent qui existe dans ces communautés.



l'emploi et de l'économie pour les Autochtones. La société d'État a aussi commandé une étude nationale qui examinera le potentiel d'une production agricole à grande échelle et d'alliances dans le secteur des affaires agricoles et de l'agriculture autochtone.

Le ministère de la Justice a appuyé une recherche approfondie sur des questions d'ordre juridique, allant des besoins d'aide juridique des communautés d'immigrants et des minorités visibles à l'expérience des femmes inuites avec le système judiciaire du Nunavut, et les meilleurs moyens d'aider les victimes de crime dans le Nord. Il a contribué au financement d'une conférence organisée par l'Association des étudiants en droit de race noire du Canada dans le but de supprimer les barrières à une participation noire du Canada dans le but de supprimer les barrières à une participation entière des Canadiens issus des minorités visibles au système judiciaire.

Le Centre de recherches pour le développement international a appuyé de nombreux programmes destinés à augmenter la compréhension des Canadiens des problèmes auxquels les autres cultures et les autres nations sont confrontées. Le travail du Centre international MATCH destiné à intéresser et à sensibiliser le public aux questions concernant les femmes et le développement en Afrique, en Asie, dans les Caraïbes et en Amérique du Sud; le bulletin Paroles de droits de la Fondation canadienne des droits de la personne et le Congrès international des études asiatiques et nord-africaines sur la globalisation tenu à l'Université de Montréal font partie de ces programmes.

Parfois, les efforts d'une organisation pour entrer en contact avec la population échouent. Idéalement, comme avec le Centre canadien du partenariat public-privé dans l'habitation de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, cette expérience devient une incitation au l'existence de fonds pour le financement des projets de construction domiciliaire a révélé que les organisations ethniques et confessionnelles n'avaient pas été informées de l'appel de propositions. À la suite de quoi, n'ne nouvelle stratégie prévoyait des efforts particuliers pour atteindre ces une nouvelle stratégie prévoyait des efforts particuliers pour atteindre ces groupes par l'entremise de leurs médias.

La Société a aussi mis au point d'autres approches uniques liées au multiculturalisme. Sa section Assurance et titularisation a réuni des récits d'employés qui démontrent comment ils ont intégré les principes et les pratiques de la diversité à leur tâche quotidienne. Ces histoires, présentées sur le site Internet de la Société sont mises à jour régulièrement.

pour favoriser une meilleure compréhension du Canada et de sa diversité. Le Programme de diversité de la musique canadienne minimise les questions financières afin de faciliter l'accès à l'enregistrement sonore pour les membres a pour objectif de permettre aux Canadiens de vivre directement une variété d'expériences artistiques. En 2001-2002, 15 pour 100 des initiatives appuyées d'expériences artistiques. En 2001-2002, 16 pour 100 des initiatives appuyées par le programme comportaient d'importants éléments de la diversité culturelle.

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique a des employés dans chacun de ses bureaux régionaux qui travaillent avec les communautés autochtones. Ils encouragent le perfectionnement des chefs d'entreprise et soutiennent et conseillent ces communautés quand il est question de formation et d'accès aux programmes de l'Agence. Ils communiquent aussi avec le personnel du bureau principal responsable des questions autochtones. L'Agence a accordé une aide financière pour des programmes allant du programme First Nations Business Administration Certificate de l'Université du programme First Nations Business Administration Certificate de l'Université du

Le nouveau programme de Postes Canada sur les Relations autochones progressives évalue l'efficacité de la Société dans ses relations avec les communautés autochtones. Il transmet aussi le message important que la Société s'engage à établir des relations d'affaires équilibrées et équitables avec les Autochtones dans les collectivités.

Construction de Défense Canada a produit une vidéo d'information et des documents d'accompagnement en inuktitut et en inuvialuit, afin de s'assurer que les membres des communautés autochtones du Nord ont un accès égal aux projets de construction et de nettoyage. Au besoin, la publicité sur les possibilités d'affaires et d'emploi est faite en langues autochtones.

Deux projets, soutenus par le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest à Vancouver, se concentrent aussi sur les possibilités d'affaires. Dans un projet, le Ministère a commandité trois groupes multiculturels pour assister à des conférences portant sur les marchés asiatiques. Il a aussi soutenu une initiative de la communauté chinoise qui visera à mettre en rapport les antrepreneurs et les immigrants asiatiques avec les fabricants canadiens, afin de tirer profit des connaissances de la culture asiatique que possèdent les immigrants et les entrepreneurs originaires d'Asie en vue de créer de nouveaux marchés pour les produits canadiens en Asie.

Financement agricole Canada s'est joint à un cercle de dirigeants d'entreprise en Saskatchewan sur les possibilités pour les Autochtones. Des chefs d'entreprise se sont réunis avec des représentants de la Federation of Saskatchewan Indian Nations et dix groupes des Premières nations pour discuter de nouveaux moyens d'augmenter les possibilités dans les domaines de l'éducation, de



une analyse de tous les cas en rapport avec les pensionnats, ce qui lui a permis d'apprendre comment les politiques de ces écoles ont touché de nombreuses communautés autochtones partout au pays.

Le Ministèrre a aussi travaillé avec un vaste échantillon d'Autochtones pour examiner comment le gouvernement fédéral peut le mieux répondre aux besoins des personnes qui ont été maltraitées dans les pensionnats. Le rencontrer d'anciens élèves et leurs familles. Tous les efforts ont volontairement ignoré le statut officiel des réclamants et ont plutôt reconnu que le système des pensionnats avait souvent causé des souffrances aux élèves autochtones quel que soit leur statut aux termes des lois fédérales.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada a reconnu que la recherche qui concerne les Autochtones concerne inévitablement leurs communautés. Le Conseil a donc mis au point un protocole pour garantir que les droits et les intérêts des sujets sur laquelle porte la recherche et de leurs communautés sont respectés.

Les services du gouvernement responsables devant tous les citoyens. En 2002, le Conseil des Arts du Canada a adopté un nouveau plan directeur. Le soutien de la diversité culturelle fait partie des principes directeurs du document. Le Conseil a créé le programme de renforcement des capacités qui aidera 51 organisations à entreprendre des projets culturels et artistiques au cours des trois prochaines années. Pour déterminer quelles organisations le Conseil devrait financer, des pairs chargés de l'évaluation des projets ont examiné l'impact des inégalités historiques ou systémiques et l'excellence examiné l'impact des inégalités historiques ou systémiques et l'excellence

En outre, le Conseil a accordé presque 10 millions de dollars en financement direct et indirect à des artistes et à des organisations artistiques appartenant à des cultures différentes, soit une augmentation de 37 pour 100 par rapport à l'année précédente.

Le nouveau Musée virtuel du Canada de Patrimoine canadien utilise Internet pour célébrer la richesse de la diversité canadienne. Beaucoup d'institutions qui collaborent avec le Musée se consacrent au patrimoine de romannautés ethnoculturelles en particulier. De même, le Conseil de rédaction du musée, qui évalue les propositions d'investissement dans le développement du contenu, reflète plusieurs de ces communautés.

Le Ministère appuie aussi une grande variété d'activités visant à encourager l'expression culturelle par les Canadiens des communautés ethnoculturelles minoritaires. Le Programme de culture canadienne en ligne utilise Internet



artistique.

Justice sociale

Le gouvernement du Canada s'est engagé à veiller à ce que tous les Canadiens puissent participer à la société comme ils le désirent. Dans de nombreux cas, une telle participation ne peut exister qu'avec le soutien des ministères et des organismes fédéraux. Beaucoup de ces organismes continuent de promouvoir des initiatives qui remédient aux inégalités passées en travaillant en quête d'une meilleure justice pour tous, en particulier pour les membres des minorités ethnoculturelles et des communautés des Premières nations. Par de tels efforts, le gouvernement fédéral tend la main aux Canadiens de toute origine.

Кесћегсће

Une information précise et une analyse des données objectives sont indispensables à une bonne politique publique. Ce n'est que par une conservation minutieuse des dossiers et que par une interprétation des données que les institutions peuvent savoir avec certitude où cibler leurs efforts et si elles ont réussi ou non à atteindre leurs objectifs.

L'énorme projet international et interministériel Metropolis continue d'examiner les effets de l'immigration sur les villes canadiennes. La cinquième conférence nationale Metropolis a attiré plus de 500 participants et a fourni une occasion unique aux chercheurs et aux responsables des politiques de rencontrer des représentants des secteurs public et bénévole et de discuter avec eux. Les participants ont arrêté II priorités en matière de politique fédérale et de recherche dans ce domaine.

Les efforts de recherche appuyés par l'initiative de lutte contre la violence familiale de Condition féminine Canada ont examiné les problèmes touchant les jeunes filles réfugiées et immigrantes. Pour obtenir du financement, les projets de recherche devaient inclure la diversité dans leurs objectifs ou leurs cadres. Les versements ont été faits pour les propositions qui avaient un lien direct avec les expériences des femmes de diverses origines.

Condition féminine Canada a fourni une aide financière à des initiatives variées entreprises par des organisations au service de ces femmes. Ces projets allaient du renforcement des capacités par un groupe de femmes afghanes en Ontario à un projet visant à évaluer un programme de santé à l'intention de femmes immigrantes à Regina.

Un nouveau ministère, à savoir Résolution des questions des pensionnats indiens Canada, s'efforce depuis sa création en juin 2001 de mieux comprendre les besoins des membres des communautés inuites, métisses et des Premières nations qui ont vécu dans les pensionnats indiens. Il a réalisé



L'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada réalisée par Statistique Canada vise à comprendre les besoins des Canadiens membres des minorités visibles en étudiant la façon dont les immigrants s'adaptent à la vie au Canada avec le temps. Les premières entrevues de 20 000 immigrants nouvellement arrivés ont eu lieu entre avril 2001 et mars 2002. Ceux-ci seront interrogés de nouveau dans deux et quatre ans.

Connaissances traditionnelles

Ces dernières années, les ministères et les organismes à l'échelle du gouvernement fédéral ont fait un effort concerté pour intégrer les connaissances autochtones traditionnelles dans plusieurs domaines. On a de plus en plus conscience que la sagesse transmise d'une génération à l'autre dans les peuples autochtones enrichit considérablement de nombreuses initiatives.

Pêches et Océans Canada a créé un cours de dixième année sur les sciences de la mer appliquées à l'Arctique qui inclut les connaissances traditionnelles. Ce cours, destiné à promouvoir la connaissance des océans, de leurs écosystèmes et des règlements qui s'y appliquent, utilise de l'information fournie par les aînés de toutes les régions désignées du Nunavut et de Inuvialuitat. Dans une partie du cours, on demande aux étudiants de comparer l'approche scientifique à la vision traditionnelle, puis d'examiner quelle approche correspond le plus à leur propre vision.

Ressources naturelles Canada (RMCan) a ouvert son Centre d'apprentissage du Cercle des Nations au mois de mars 2002. Inspiré par la culture autochtone, le Centre se veut un lieu de réunion et d'apprentissage, de partage et de respect. RMCan a aussi investi dans des initiatives comme le Changement climatique – impacts et adaptation qui finance la recherche sur les connaissances traditionnelles du changement climatique. La Commission de toponymie du Canada fait des recherches sur les changements des noms géographiques, afin de s'assurer de l'authenticité des noms géographiques autochtones et d'éliminer l'utilisation des noms inappropriés.

Le Musée canadien de la nature a créé le Centre de connaissances traditionnelles, à l'intention des personnes désireuses d'utiliser avec respect les connaissances des Canadiens membres des peuples autochtones. Le Centre a travaillé en étroite collaboration avec le Musée à ses projets axés sur le changement climatique. Le Musée a aussi intégré la connaissance traditionnelle à la trame pour une nouvelle galerie traitant de la nature des humains.



d'information publique sont régis par les principes directeurs de la diversité, de l'accessibilité et de l'admissibilité pour tous, en sachant que la diversité fait autant partie du tableau que l'appartenance à un sexe. En 2001-2002, une évaluation du programme de financement a accordé une note très élevée au programme quant à la diversité des femmes représentées et a remarqué qu'un grand nombre des rapports publiés se concentrent et a remarqué qu'un grand nombre des rapports publiés se concentrent expressément sur un aspect de la diversité des femmes canadiennes.

Les Canadiens ne peuvent participer pleinement à la vie publique que s'ils sont capables de lire et d'écrire dans une des langues officielles du pays. Après qu'une recherche approfondie eut montré que les personnes appartenant à une communauté multiculturelle risquaient davantage d'avoir de mauvaises compétences linguistiques en anglais et en français, Communication Canada a organisé un forum sur les communications gouvernementales et l'alphabétisation. Il travaille avec la Fédération canadienne d'alphabétisation en français pour trouver des moyens qui permettront au gouvernement du Canada de communiquer plus clairement avec les personnes dont les capacités de lecture et d'écriture sont faibles, notamment les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

Dans le cadre du recensement de 2001, Statistique Canada a entrepris différentes initiatives pour veiller à ce que le plus grand nombre de personnes possibles, en particulier celles dont la connaissance des langues officielles du Canada est limitée, remplissent le formulaire de recensement. Les questions ont été traduites dans 18 langues autochtones et 42 langues autres que l'anglais et le français. Ces versions ont été fournies aux immigrants et aux groupes ethniques, aux interviewers sur place dans des zones avec une concentration élevée de personnes parlant une langue donnée et au personnel des lignes d'aide.

Statistique Canada a aussi mis au point des activités à utiliser dans les cours de français ou d'anglais comme langue seconde et dans les programmes de formation de base des adultes. Les lignes d'aide employaient du personnel de diverses communautés pour s'assurer que les membres de ces Troronto, l'aide était fournie dans plus de 70 langues et dialectes.

Un agent d'information afro-canadien a été embauché pour rendre visite aux dirigeants communautaires et faire des présentations auprès de la population noire de la Nouvelle-Écosse. Des porte-parole de prestige des communautés sikh et chinoise de la Colombie-Britannique sont apparus dans des annonces d'intérêt public. Des publicités imprimées, radiophoniques et télévisées ont été réalisées dans plusieurs langues non officielles et on a donné du matériel promotionnel dans leurs propres langues aux médias ethniques quand c'était possible.



Les modifications devant le Parlement renforceront les possibilités de participation du public, en particulier des Canadiens autochtones, au travail de l'Agence canadienne d'évaluation environnementale. L'organisme s'est également engagé à créer un comité consultatif autochtone, qui donnera des conseils et coordonnera les suggestions des groupes autochtones pour les évaluations environnementales.

L'organisme fait déjà des efforts supplémentaires pour s'assurer qu'on donne la possibilité aux Autochtones de participer aux débats, par exemple en invitant toutes les communautés des Premières nations de la région du projet de franchissement du détroit de Georgia à participer à des séances d'information sur la construction d'un pipeline. Quand il planifie les réunions publiques et les autres occasions pour la population de faire des suggestions, un comité de révision tient compte des activités saisonnières et des rassemblements culturels prévus dans les communautés autochtones.

Le ministère de la Justice a organisé des consultations approfondies avec les Canadiens appartenant à une grande variété de groupes ethnoculturels sur des questions telles que des révisions de la Loi antiterroriste et la justice pour les jeunes. Il a aussi travaillé avec des organisations féminines inuites, des Premières nations et métisses quand il a organisé des consultations sur la justice pour les femmes autochtones.

La diversité et l'égalité d'accès sont essentiels dans le processus de sélection des membres de la Table ronde de la jeunesse sur l'environnement. Depuis son inauguration, la Table ronde de la jeunesse s'est assurée que ses membres sont largement représentatifs de la société canadienne grâce à un processus de sélection transparent et impartial.

Le Groupe de la politique correctionnelle autochtone du Solliciteur général du Canada travaille à informer les Autochtones et les autres partenaires clés de la possibilité de participer à des solutions de rechange et à des processus d'harmonisation des services correctionnels. Cette information aide les collectivités à adopter une approche efficace et concrète en matière correctionnelle qui intègre les connaissances traditionnelles et les pratiques exemplaires.

Condition féminine Canada sélectionne soigneusement les membres pour son comité non gouvernemental externe qui dégage les priorités en ce qui concerne les recherches stratégiques, et choisit les propositions de financement. Le comité doit refléter la diversité culturelle et régionale du Canada, et procède à une rotation régulière de ses membres afin de s'assurer que la diversité du Canada est représentée au fil du temps. En s'assurer que la diversité du Canada est représentée au fil du temps. En s'assurer que la diversité du Canada est représentée su fil du temps. En s'assurer que la diversité du Canada est représents

du premier dialogue hémisphérique sur la diversité culturelle. Le Canada a aussi été actif à la séance d'ouverture des ministres de la culture, organisée en Colombie, qui a donné lieu à la première déclaration inter-américaine en faveur de la diversité culturelle.

A Exportation et développement Canada, un nouvel outil, le localisateur des compétences, stocke de l'information sur les compétences et aptitudes des employés. La connaissance des 35 langues parlées par le personnel, parmi lesquelles l'afrikaans, le panjabi, le lithuanien, le somalien et le turc, est d'une grande utilité.

Formation

leadership. formation d'une équipe et à élaborer une approche globale en matière de participants sont plus aptes à encourager le changement, à appuyer la Jusqu'à maintenant, les résultats démontrent qu'à la fin du cours, les culture traditionnelle à sa méthode centrée sur les principes du leadership. Mikawiwin: leadership et affaires autochtones, inclut l'enseignement de la d'équité dans leur vie professionnelle de tous les jours. Le cours, intitulé adaptés pour intégrer et comprendre les objectifs en matière de diversité et d'emploi. Les autres modules les aident à mettre au point des moyens responsabilités dans le cadre de la législation sur l'équité en matière par un module en ligne qui permet aux participants de mieux comprendre leurs gestionnaires de la fonction publique. La diversité: vision et action commence canadien de gestion, offre deux cours d'un intérêt tout particulier pour les Lorganisation qui fournit la plus grande partie de cette formation, le Centre diverses est hautement prioritaire partout au gouvernement canadien. et d'avancement réellement impartial et gérer un effectif d'origines culturelles La formation des gestionnaires pour mettre au point un processus d'embauche

Le Conseil des Arts du Canada a fait rapport de la formation d'un partenariat avec le Conseil des carrières culturelles de l'Ontario qui permettra, au cours des trois prochaines années, la formation de 15 gestionnaires artistiques d'origines culturelles diverses dans le cadre d'un perfectionnement professionnel intensif. Le Conseil participe aux coûts en assumant les frais d'études et les salaires de stage.

Participation à l'élaboration des politiques et aux consultations

Un soutien est essentiel pour aider les membres des communautés des minorités visibles à participer à l'élaboration des politiques et aux consultations. De nombreux ministères et organismes travaillent à développer la capacité des groupes sous-représentés à participer aux débats d'importance nationale.



la trousse d'outils contient de l'information approfondie à l'intention des gestionnaires et une liste de personnes-ressources et de ressources sur l'équité en matière d'emploi.

Au mois de septembre 2001, la Gendarmerie royale du Canada, en partenariat avec le ministère de la justice de la Nouvelle-Écosse et le Conseil du Trésor, ont mis au point une approche novatrice pour augmenter la participation des néo-Écossais membres de minorités visibles au maintien de l'ordre. Le Diversity Recruitment and Career Development Program vise à attirer des candidats saus des minorités, à les aider à devenir membres de la force de police ou à se joindre à la fonction publique fédérale. Les candidats prometteurs ont jusqu'à neuf mois pour répondre aux conditions d'admission qu'ils n'avaient pas remplies au départ. Après une évaluation, ils retournent dans leur communauté où ils suivent des programmes personnalisés sous la supervision de membres de la force de police, de directeurs d'études et d'agents de formation particuliers.

Le Programme de valorisation des cadets autochtones encourage les Autochtones à devenir officiers de la Gendarmerie royale du Canada. Ce programme vise les candidats qui, bien que ne répondant pas aux exigences de base d'admission, sont de bons candidats. Ce programme ressemble beaucoup au programme de la GRC, car les cadets ont jusqu'à deux ans pour améliorer leurs qualifications grâce à des plans personnalisés exécutés dans des détachements près de leurs communautés ou dans celles-ci. Huit cadets innuits sur douze ont été enrôlés après ce programme.

Ачаптаве

La Société canadienne des postes, qui commercialise les innovations de Postes Canada dans le monde entier, dépend considérablement des connaissances et du patrimoine multiculturel de ses employés dans le cadre de son travail de modernisation des systèmes postaux dans plus de 50 pays, du Guatemala jusqu'à la Thaïlande. En outre, du personnel aux origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines ethnoculturelles variées agit comme consultant pour des projets origines et de consultant pour des projets de consultant pour des projets de consultant projets de co

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a également tiré parti de l'expérience de son personnel au cours de son forum annuel national sur la diversifiées, lequel a rassemblé des employés aux origines ethniques très diversifiées, en vue d'établir les objectifs en matière de diversité de la Société pour l'année à venir.

Pour donner suite au Sommet des Amériques tenu à Québec, la Direction générale des affaires internationales de Patrimoine canadien a été l'hôte



droit de l'Université de Victoria. Quinze étudiants inuits sont inscrits à ce programme qui a débuté au mois de septembre 2001. Ils travaillent pour leurs parrains pendant l'année, les vacances scolaires et l'été. Une fois leur diplôme obtenu, le Ministère embauchera trois étudiants à condition qu'ils s'engagent à rester en poste un certain nombre d'années. On espère qu'à l'avenir ce programme pourra être étendu à toutes les catégories du personnel du Ministère.

Beaucoup d'organismes fédéraux ont entrepris la démarche la plus importante qui consiste à nommer un membre du personnel clé responsable d'encourager et de surveiller les initiatives visant à favoriser la diversité et l'équité en matière d'emploi. Cette année, par exemple, le ministère des Anciens Combattants a désigné un cadre supérieur champion de l'équité en matière d'emploi. Ce cadre supérieur travaille avec ses homologues d'autres ministères et conseille les hauts gestionnaires. Le champion doit aussi montrer l'exemple en créant les pratiques gestionnaires au sein du Ministère, lesquelles seront appliquées ailleurs.

En outre, le ministère de la Défense nationale a créé des groupes de consultation régionaux sur l'équité en matière d'emploi pour conseiller la haute direction sur les questions relatives aux membres des groupes désignés. Ressources naturelles Canada a créé des réseaux d'employés pour chaque groupe désigné. Maintenant, on consulte automatiquement des représentants au sujet des politiques susceptibles de toucher les membres de ces groupes.

Le ministère de la Justice a nommé une équipe de champions de l'équité en matière d'emploi qui conseille la haute direction et contribue aux initiatives proposées par ses quatre comités consultatif sur les minorités visibles a abouti à une commande, par le Ministère, d'une analyse culturelle afin de déterminer une commande, par le Ministère, d'une analyse culturelle afin de déterminer l'étendue des barrières systémiques et des obstacles comportementaux.

De nombreux ministères et organismes délèguent aux gestionnaires la responsabilité de parvenir à l'équité en matière d'emploi et d'atteindre d'autres objectifs en matière de diversité par l'entremise d'indicateurs de mesure du rendement. À Environnement Canada, les gestionnaires doivent démontrer que des progrès raisonnables ont été réalisés pour atteindre l'objectif de recrutement des groupes sous-représentés. Ces groupes devront représenter 1,5 fois leur disponibilité actuelle dans l'effectif considéré dans son ensemble.

Une idée de plus en plus répandue est celle d'une trousse d'outils qui aidera les gestionnaires à recruter, à retenir, à développer et à augmenter la représentation des membres des groupes désignés. Au ministère de la Justice,



Dans le cadre de ses efforts, le ministère de la Défense nationale a créé une cellule sur la diversité pour coordonner les efforts d'information et de réseautage du Centre de recrutement des Forces canadiennes, notamment l'embauche de consultants autochtones ou issus des minorités visibles pour a aussi commandité des productions qui seront diffusées sur le Aboriginal Peoples Television Network et a produit sa propre vidéo et ses propres documents de recrutement dans le cadre du programme bold Engle, visant à recruter du personnel pour le ministère de la Défense dans les peuples autochtones.

A la fin du premier semestre 2001, Ressources naturelles Canada a approuvé un programme d'équité en matière d'emploi élargi. Ce programme autorise le Ministère à nommer des membres de groupes sous-représentés à des postes de durée déterminée ou indéterminée avec ou sans concours. Au moins 56 employés ont été embauchés de cette manière en 2001-2002, ce qui laisse penser que ce programme aidera beaucoup le Ministère à atteindre son objectif visant à créer un effectif encore plus représentatif.

La Commission de la fonction publique a terminé son Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs à l'intention des cadres supérieurs de la fonction publique membres des minorités visibles à l'automne 2001, avec 35 pour 100 des candidats retenus dans le cadre du programme. Durant la deuxième phase du programme, 25 pour 100 des candidats externes ont été acceptés, ce qui a pour résultat que la Commission a devancé son etchéance de 2003 en vertu de son plan d'action Faire face au changement.

Consciente de l'importance d'un effectif diversifié, la Gendarmerie royale du Canada a pressenti les groupes multiculturels afin de recruter des employés dans les groupes désignés. Il s'en est suivi une augmentation du nombre d'employés membres des minorités visibles, qui en 2002 était plus de quatre fois supérieur à celui de 1992.

L'Agence spatiale canadienne a organisé de nombreuses activités spéciales de sensibilisation destinées à inciter les jeunes Autochtones et les jeunes issus des minorités visibles à choisir une carrière en science et en technologie. Ces activités comportaient des camps d'été en science et en technologie, des expo-sciences et des ateliers de formation des enseignants. Au moins un quart des 199 étudiants embauchés par l'Agence pour des stages avaient des origines ethnoculturelles diverses.

Le ministère de la Justice a aussi financé un programme de droit donné par la Akitsiraq Law School Society à Iqaluit en collaboration avec la faculté de



mini-stages aux employés à la Kwikwexwelhp Institution, en Colombie-Britannique, afin de les aider à définir leurs besoins en matière d'emploi avant de postuler.

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a mis au point un plan d'équité en matière d'emploi de cinq ans, qui a pris effet en avril 2002. Durant l'exercice 2001-2002, le recrutement d'employés issus des minorités visibles a augmenté de 2,2 pour 100; il n'y a eu aucun départ et le taux de promotion était sensiblement le même que le taux de représentation du groupe dans l'effectif du SCRS pris dans son ensemble.

Le plan d'équité en matière d'emploi du ministère de la Justice a été approuvé en 2001. Celui-ci facilite l'embauche des membres des groupes désignés. Les résultats indiquent déjà une plus grande représentation de ces employés dans l'effectif du Ministère pris dans son ensemble.

En tant que tout nouvel employeur, créé à la fin 2001, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) saisit l'occasion d'assurer une représentation équitable de la société canadienne dans son effectif dès le départ. Par l'entremise de son processus de présélection des employés potentiels, le CANAFE travaille en collaboration étroite avec le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux afin de faciliter une plus grande participation à l'économie des candidats ayant obtenu leurs qualifications professionnelles à l'étranger.

À Pêches et Océans Canada, un comité finalise actuellement une stratégie nationale de recrutement et de maintien de l'effectif. Étant donné que les employés qui prennent leur retraite sont de plus en plus nombreux, ce plan à long terme fournira un cadre pour faire face aux insuffisances dans la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés.

Le Bureau du Juge-avocat général des Forces canadiennes a mis en place une campagne de recrutement dynamique destinée à encourager la participation des candidats issus des minorités visibles aux activités militaires et à utiliser civil. Quatre étudiants stagiaires en droit et 12 étudiants d'été sont embauchés civil. Quatre étudiants stagiaires en droit et 12 étudiants d'été sont embauchés chaque été. Cela leur donne l'occasion d'en apprendre davantage sur le travail du Bureau, la vie des avocats militaires et le ministère de la Défense nationale dans son ensemble. Même si l'on s'attend à ce que ces étudiants fassent une demande afin de se joindre au Bureau du Juge-avocat général, ce programme garantit au minimum un contact entre le Bureau et les associations d'avocats issus des minorités et les facultés de droit.



Environ II pour 100 des Canadiens viennent de groupes minoritaires visibles et 3 pour 100 s'identifient comme Autochtones. Ces chiffres servent généralement de repère pour les programmes de recrutement et de maintien du personnel de la fonction publique. Cependant, beaucoup d'organismes fédéraux fixent la barre plus haut afin de remédier aux déséquilibres historiques.

Une meilleure connaissance de la diversité permet de mieux comprendre l'importance de regarder au-delà du processus d'embauche et de veiller au maintien et à la promotion des employés appartenant à des minorités visibles. Il ne suffit pas de se contenter d'attirer des candidats des minorités se concentrent plutôt sur la nécessité d'apporter des changements structurels et culturels pour encourager ces candidats à rester dans la fonction publique et culturels pour encourager ces candidats à rester dans la fonction publique fédérale en vue d'être promus à des postes comportant davantage de responsabilités.

À la Banque du Canada, comme dans la plupart des lieux de travail du gouvernement fédéral, on demande aux employés d'identifier leur origine autochtone ou leur appartenance à une minorité visible. Ces renseignements sont conservés au dossier à des fins de comparaison. En 2001-2002, la banque a déterminé qu'environ 12 pour 100 de l'ensemble de ses employés s'étaient identifités comme Autochtones ou membres des minorités visibles, comparativement à 10 pour 100 l'année précédente. Les Autochtones ou les membres des minorités visibles représentaient du début de l'exercice à septembre 2002, l'embauche pour la période allant du début de l'exercice à septembre 2002, significative, la représentation de ces groupes au niveau professionnel avait augmenté pour représentet 16 pour 100 l'année précédente. De manière sugmificative, la représentation de ces groupes au niveau professionnel avait augmenté pour représentet 16 pour 100 de l'effectif, comparativement à 3 pour 100 l'année précédente, tandis que les promotions des membres de ce groupe étaient passées de 7 à 12 pour 100 au cours de la même période.

Radio-Canada, le réseau francophone de radio et de télévision de la Société Radio-Canada, a poursuivi son programme de stages en permettant à plus de 50 membres des groupes désignés d'acquérir une expérience de travail chez le radiodiffuseur public, principalement en journalisme ou en recherche. Plus de la moitié d'entre eux sont restés chez Radio-Canada, plusieurs dans le service où ils avaient fait leur stage. En 2001-2002, 12 stagiaires supplémentaires ont été recrutés.

De même, le Service correctionnel du Canada offre des stages pratiques aux étudiants issus des minorités visibles pour les encourager à faire carrière dans la fonction publique. Des membres des bandes indiennes donnent des



Partie III : Résultats dans l'ensemble de la fonction publique du Canada

Si le Canada veut devenir une société dans laquelle tous les citoyens sont égaux, qui valorise et inclut la diversité, il incombe au gouvernement canadien de montrer le chemin en donnant l'exemple au secteur privé et aux citoyens. Conformément à la Loi sur le multiculturalisme canadien, les ministères et les organismes fédéraux doivent suivre de près leur rendement et rendre compte de leurs conclusions sur une base annuelle.

Les résultats entrent dans trois grandes catégories: la participation civique, la justice sociale et l'identité. Bien que ces catégories se chevauchent et soient interdépendantes, elles permettent de juger le rendement du gouvernement fédéral en ce qui concerne la promotion, le soutien et la célébration de notre patrimoine culturel varié et riche.

Participation civique

ces institutions.

Que cela soit dû à une sous-représentation dans la fonction publique fédérale, à un manque d'information sur les questions publiques, à une mauvaise appréciation des connaissances traditionnelles ou à une mauvaise compréhension de leurs besoins, les Canadiens des communautés minoritaires se sont souvent sentis mis à l'écart de la vie publique de ce pays. Dans l'ensemble du gouvernement du Canada, des initiatives sont en cours pour aider les différentes communautés du Canada à sortir de leur isolement et à participer à part entière à la vie canadienne.

La composition de son personnel est peut-être le domaine le plus important dans lequel le gouvernement peut montrer l'exemple. La fonction publique fédérale devient de plus en plus représentative de la population qu'elle sert et, même s'il y a encore beaucoup à faire, nous pouvons être fiers de nos progrès.

Vers une fonction publique à l'image de la diversité canadienne Les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, comme le gouvernement fédéral, doivent s'assurer d'une représentation et d'une participation égales des membres des quatre groupes désignés: les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. La Loi sur le multiculturalisme canadien impose aux institutions fédérales de conduire leurs activités en tenant compte de la réalité culturelle du Canada, y compris l'obligation de faire en sorte que les Canadiens de toutes les origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans toutes les origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement dans



PARTIE III : Résultats dans l'ensemble de la fonction publique abene du Canada



meilleure compréhension et un meilleur respect de la diversité de la société canadienne. Ces initiatives et les autres qui figurent dans le présent rapport constituent la preuve de l'engagement tangible et concerté du gouvernement canadien à l'égard de sa politique du multiculturalisme.



Partie II : Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien

Il y a plus de 50 ans, le Canada devenait le premier pays à adopter une politique officielle en matière de multiculturalisme qui a par la suite été consacrée dans une loi du Parlement. Cette politique

« [...] reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne. »

et politique de la vie canadienne. »

Préambule, Loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien encourage les institutions fédérales à respecter le caractère multiculturel du Canada et à resléter la diversité culturelle et raciale de la société canadienne en offrant des occasions égales aux Canadiens de toutes les origines dans les quatre principaux domaines d'activité, soit la recherche, les politiques, les services et la représentation, et en présentant un rapport annuel sur l'application de la Loi.

Le présent rapport décrit comment les institutions fédérales du gouvernement du Canada ont modifié et perfectionné leurs politiques, leurs programmes et leurs services afin de s'adapter à la diversité croissante de la population canadienne. Il indique également comment ces changements sont devenus permanents dans la façon dont elles ont mené leurs activités quotidiennes pendant l'exercice 2001-2002.

Afin de fournir plus de détails sur les données reçues des organismes fédéraux, le rapport annuel de cette année comprend trois histoires détaillées sur certaines initiatives gouvernementales de service: Promotion de la santé chez les Canadiens; Metropolis Canada: recherche axée sur les politiques; et Collections numérisées du Canada: notre patrimoine multiculturel en ligne. Ces histoires illustrent le large éventail de moyens qui permettent de répondre aux différents besoins issus du multiculturalisme canadien.

Chaque année, les institutions fédérales trouvent de nouvelles façons d'améliorer l'accès du public aux services fédéraux. Les initiatives culturelles et de recherche et les campagnes de sensibilisation ne représentent que quelques-unes des méthodes employées en 2001-2002 pour promouvoir une





PARTIE II : Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien





- Grâce aux immigrants ayant des liens avec les pays du monde entier, nous avons constitué la base nécessaire à l'amélioration des relations politiques avec ces pays.
- Le nombre de langues parlées par les Canadiens et les connaissances culturelles de ceux-ci facilitent les affaires et le commerce international.
- La richesse liée au savoir et aux idées différentes met en valeur de nouvelles méthodes efficaces d'aborder les questions économiques, politiques et sociales.

Comme le mentionne un récent document de politique :

« Dans une société axée sur le savoir, la diversité doit être perçue comme une ressource... ou un capital social riche qui peut grandement contribuer au développement du capital humain nécessaire au 21° siècle.... Bien exploitée, la diversité peut devenir un puissant collaborateur à l'apprentissage et à l'innovation, soit deux conditions essentielles au succès dans une économie axée sur le savoir (Lenihan et Kaufman, 2001). » (traduction libre)

Apprendre à surmonter les obstacles

La capacité de trouver cohésion et force dans la diversité est un défi que le Canada relève depuis ses débuts. En tant que nation traditionnellement façonnée par des peuples de différentes origines et appartenances ethniques, l'identité du Canada est variée et polyvalente. Contrairement aux autres pays dont l'identité culturelle est plus homogène, le Canada doit se montrer proactif dans sa façon d'établir des relations entre les citoyens, de transmettre son histoire et de promouvoir ses valeurs.

L'expérience du Canada avec le multiculturalisme a montré que les politiques gouvernementales sont essentielles à la promotion d'une coexistence harmonieuse et pacifique. En fait, le concept du multiculturalisme comme tel fait maintenant partie de notre identité collective. Voilà une valeur que nous partageons tous.

Tous les ministères fédéraux et les organismes gouvernementaux s'efforcent d'intégrer la Loi sur le multiculturalisme canadien à leurs politiques, programmes et pratiques. Ils le font en étant pleinement conscients que leurs efforts protégeront les valeurs de respect, d'égalité et de diversité pour tous les Canadiens.

De concert avec les divers secteurs de la société, le gouvernement continue de donner le ton en supprimant les barrières à l'inclusion et à la promotion de la valeur de la diversité culturelle au Canada.



accroît leur fierté en leur citoyenneté. De plus, la majorité d'entre eux ne trouvent pas que le multiculturalisme divise les Canadiens en mettant l'accent sur les différences culturelles.

Cependant, nous ne pouvons nous reposer sur nos lauriers. À mesure que la société canadienne évolue, on constate qu'il reste beaucoup de travail à faire pour répondre adéquatement aux besoins et aux désirs des Canadiens. Le racisme demeure un problème dans plusieurs villes et collectivités, et, dans certains cas, il est exacerbé par des conflits à l'étranger. Un marché du travail exigeant signifie que de nombreux nouveaux arrivants ont de la difficulté à se trouver un emploi, même lorsqu'ils sont qualifiés dans leur pays d'origine. Les immigrants sont de plus en plus concentrés dans les grandes villes, ce qui crée des perceptions différentes dans les milieux urbains et ruraux du Canada par rapport à la diversité.

La reconnaissance explicite du bienfait de la diversité pour une citoyenneté commune (principe au cœur du multiculturalisme) encourage les Canadiens à s'engager envers le Canada et favorise un sentiment d'appartenance et d'affection pour le pays et ses habitants. La diversité contribue à une certaine identité et à l'évolution d'une citoyenneté partagée.

La citoyenneté partagée signifie que nous acceptons les valeurs de base du Canada, soit la liberté, l'adaptation pacifique et mutuelle, l'entraide et le respect de la loi. Voilà les valeurs qui permettent au Canada de prospérer.

Valoriser notre diversité

Le Canada a accepté la diversité en théorie (élaboration de sa politique) et en pratique. La diversité est perçue comme un des attributs les plus importants du Canada sur le plan socio-économique. Les Canadiens valorisent la diversité, car elle enrichit l'expression culturelle et rend leur quotidien plus varié et intéressant. La population du Canada reconnaît que la diversité contribue à sa culture, favorise l'innovation au travail, stimule la créativité et permet d'étendre les marchés des biens et des services. Le multiculturalisme aide le d'étendre les marchés des biens et des services. Le multiculturalisme aide le d'étendre les marchés des biens et des services. Le pays du monde entier. De plus, il appuie le rôle du Canada en ce qui a trait aux affaires internationales et à l'économie globale.

Le pays profite de la diversité sur le plan socio-économique. En misant sur les compétences et les idées des particuliers de milieux différents, le Canada jouit d'un avantage concurrentiel par rapport aux autres pays :



Partie I: Le multiculturalisme: une valeur canadienne

Le Canada est une société bâtie autour de peuples autochtones existants, de deux cultures européennes fondatrices et de vagues successives d'immigration. Il reflète une diversité culturelle, ethnique et linguistique que l'on ne retrouve nulle part ailleurs dans le monde. Il est sans conteste un pays caractérisé par sa diversité.

En 1971, le Canada est devenu le premier pays au monde à adopter une politique officielle en matière de multiculturalisme. Cette politique a été élaborée dans le but d'offrir des programmes et des services visant à encourager la pleine participation de tous les peuples du Canada à la société canadienne, quelles que soient leurs origines. De plus, le Parlement a adopté la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1988.

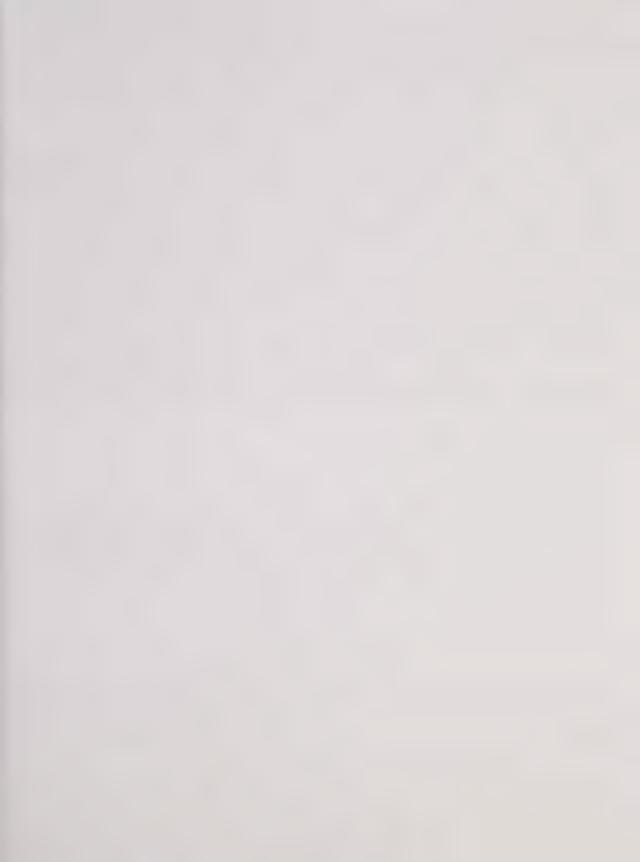
La politique du multiculturalisme repose sur les valeurs fondamentales qui unissent les Canadiens, des valeurs telles que le respect des droits de la personne, l'égalité et la reconnaissance de la diversité.

L'approche du Canada en matière de multiculturalisme se concentre sur les quatre points suivants :

- Lutte contre le racisme et la discrimination : encourager plus de Canadiens à s'engager à trouver des façons positives de mettre fin à la discrimination raciale.
- Reflet accru de la diversité canadienne au sein des institutions canadiennes : s'assurer que le gouvernement du Canada représente la population diverse du pays.
- Promotion de la citoyenneté partagée : s'assurer que tous les Canadiens sentent qu'ils font partie du Canada et qu'ils peuvent prendre part à sa vie économique, culturelle et sociale.
- Compréhension interculturelle : s'assurer que les différences culturelles sont comprises dans les collectivités urbaines et rurales.

De récents sondages ont montré que les Canadiens sont de plus en plus conscients de la politique canadienne de multiculturalisme et que la majorité d'entre eux l'approuvent. Selon les personnes interrogées, le multiculturalisme a eu une incidence positive sur notre société en donnant lieu à une meilleure compréhension entre les différents groupes culturels. Les Canadiens croient que le multiculturalisme favorise un sentiment de partage des valeurs et qu'il que le multiculturalisme favorise un sentiment de partage des valeurs et qu'il





PARTIE I: Le multiculturalisme : une valeur canadienne



pouvons nous reposer sur nos lauriers et nous refusons de le faire. attention soutenue, de la vigilance et un important engagement. Nous ne Nous devons nous rappeler qu'il s'agit d'un travail en cours qui exige une hommes de toutes les origines et croyances jouissent d'occasions égales. société où la diversité est acceptée par chacun, et où les femmes et les Nous tentons toujours d'atteindre l'objectif qui consiste à vivre dans une la politique du multiculturalisme et l'expérience de nombreux Canadiens. beaucoup à faire. Un écart existe toujours entre les valeurs exprimées dans réalisations de la dernière année, nous sommes conscients qu'il reste encore au cours de la nouvelle année. Bien que nous soyons fiers de nos différentes activités fondamentales qui commenceront à porter leurs fruits Il renferme plus de détails sur les points saillants de ces efforts et décrit vue d'appuyer le multiculturalisme et de bâtir un pays plus fort et plus uni. des activités entreprises par le gouvernement canadien et ses organismes en sur le multiculturalisme canadien 2001-2002 qui, cette année, contient un aperçu Ainsi, je suis fière de présenter le 14e Rapport annuel sur l'application de la Loi

Uhonorable Jean Augustine, C.P., députée



Ottawa, Canada K1A 0M5

Message de la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

La population du Canada est complexe et diversifiée. La politique du multiculturalisme du gouvernement du Canada encourage les Canadiens à s'accepter et à se respecter les uns les autres, peu importe leur race, leur religion, leurs origines ou leur appartenance ethnique.



Les valeurs inhérentes au multiculturalisme – égalité, respect de la dignité humaine et règlement pacifique des

conflits – n'ont jamais été plus à l'avant-plan que pendant la dernière année. Deux importants événements internationaux nous ont incités à nous montrer à la hauteur de ces valeurs.

Du 31 août au 7 septembre 2001, le gouvernement canadien et différents organismes non gouvernementaux ont participé à la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (CMCR) à Durban, en Afrique du Sud. Dans une atmosphère de dissension, le Canada a tenu bon et a façonné son approche en insistant sur la tenue de discussions et de négociations respectueuses comme moyen le plus efficace pour régler les conflits. Nous pouvons être fiers du travail considérable accompli chez nous en vue de nous préparer à cette conférence, et, à l'échelle internationale, de notre rôle d'intermédiaire cette conférence, et, à l'échelle internationale, de notre rôle d'intermédiaire impartial lors des discussions exigeantes à Durban.

La CMCR a été éclipsée par les événements tragiques du II septembre 2001 qui ont bouleversé et horrifié la population du monde entier. Par la suite, lors d'incidents qui ont remis en question la croyance selon laquelle le Canada était une nation accueillante, l'ensemble de la population a maintenu ses convictions relatives à l'égalité et à la diversité. Par-dessus tout, divers forums ont permis à nombre de citoyens de se rencontrer afin de discuter de la meilleure façon de jeter des ponts de compréhension et de coopération entre les collectivités. Bien qu'il reste encore des obstacles à surmonter, nous pouvons trouver réconfort et espoir dans le fait que l'histoire canadienne du multiculturalisme a donné le ton à des discussions réfléchies sur les meilleures façons de vivre ensemble en une telle époque.

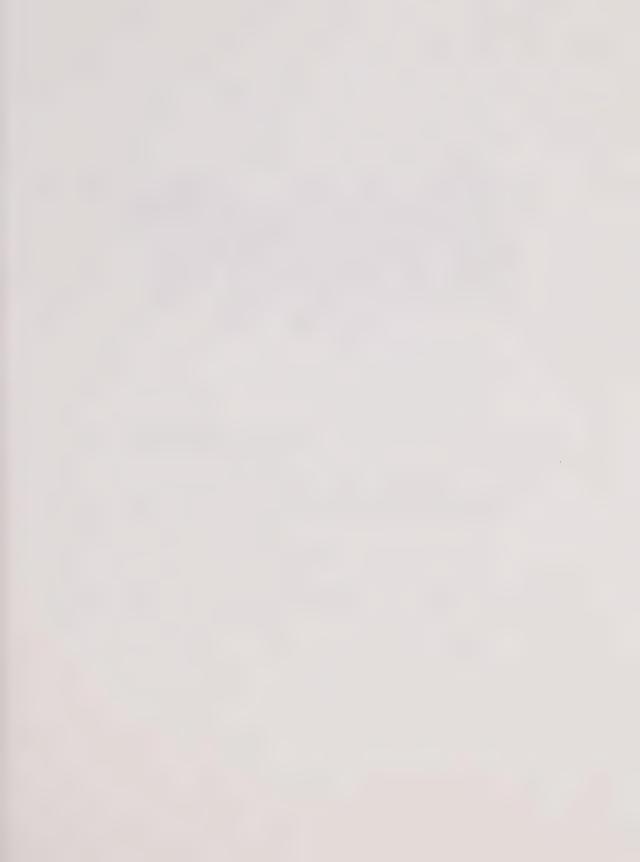




Zable des matières

78
78 səlfərələs fédérəles
Partie VII : Une occasion à saisir, un Canada à renforcer par l'inclusion et le respect
Partie VI : Le Canada et la Conférence mondiale 2001 contre le racisme65
Partie V: Approches choisies par les ministères et les organismes: partie V: Approches choisies par les ministères et les organismes:
Partie IV : Les arts, la culture et le patrimoine canadiens : une histoire de diversité
SI sbanad ub supilduq noitonot al sb sldmeans l'anabatati Résultats dans l'anadati et l'anabatati d'anabatati et l'anabatati
Partie II: Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien
Partie I: Le multiculturalisme : une valeur canadienne $5\dots$
v bnitsugus lean Augustine outtouborini







2001-2002

Loi sur le multiculturalisme canadien

Rapport annuel sur l'application de la



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme Ministère du Patrimoine canadien ()ttawa (Ontario) K1A 0M5

Téléphone : (819) 955-1970 Ligne sans frais : 1-888-77MULTI ou 1-888-776-8584 Télécopieur : (819) 997-0880

ZZIZ-766 (918) : STA

nulti_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique:

« Quoi de neuf » www.patrimoinecanadien.gc.ca

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2005 Numéro de catalogue Ci95-1/ 2002 ISBN 0-662-66999-1



Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

2001-2002

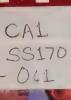








Patrimoine canadien Multiculturalisme



Annual Report on the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act

2002-2003





This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the Canadian Multiculturalism Act in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970

Toll Free Number: 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584

Fax: (819) 997-0880 TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New"
www.multiculturalism.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2004 Catalogue No. Ci95-1/ 2003 ISBN 0-662-67825-7

Annual Report on the Operation of The Canadian Multiculturalism Act

2002-2003





Table of Contents

Message from the Honourable Jean Augustinev			
Part I:	The Canadian Multiculturalism Act—15 years later		
Part II:	The Multiculturalism Program9		
Part III:	Results Across the Government of Canada19		
	Equal opportunity in federal institutions		
	Capacity building		
	Enhancing the understanding of and respect for diversity 36		
	Research and data that support the development of relevant policies, programs and practices		
	Language skills and cultural understanding of individuals of all origins		
Conclusion55			
Publications List			
Index of Federal Institutions			





Ministre d'État (Multiculturalisme et Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message from the Honourable Jean Augustine



Multiculturalism is an ethic of Canadian society. As Minister of State for Multiculturalism, I am pleased to provide leadership to ensure that values of inclusion and respect for diversity are advanced nationally and internationally. This Annual Report on the Operation of the Canadian Multicultural Act 2002–2003 provides a synopsis of the work of the Multiculturalism Program, and activities undertaken by other federal departments and agencies, to advance the values and principles of multiculturalism.

Canada is a multicultural society in terms of its fundamental values and its demographic composition. Diversity has always been a fundamental characteristic of Canadian society. From the beginning, more than 50 different Aboriginal peoples with their own unique languages and cultures interacted with each other throughout Canada. They were later joined by Europeans and people of African and Asian descent, all of whom helped to build the Canada we value today.

Since the introduction of Canada's first multiculturalism policy in 1971 and the proclamation of the *Canadian Multiculturalism Act* 15 years ago in 1988, Canada's population has continued to become more diverse. This rich ethnocultural, racial and religious diversity has been fostered and supported by a strong multiculturalism policy that encourages people to maintain their culture and identity within a Canadian framework that values fundamental human rights and freedoms. Today there are more than 200 different ethnic groups living together in Canada and visible minorities comprise 13 percent of the population, a majority of whom live in Canada's major cities. Immigration has now outpaced the natural birth rate and accounts for 53 percent of the overall population growth.

Creating and maintaining a strong and cohesive civil society, free of racism and discrimination, is critical to the continued growth and success of Canada. I have been pleased to promote Canada's multiculturalism policy and program across the country and internationally. I have met with individuals and organizations from coast to coast to coast who are working in their communities to address the key multiculturalism priorities of combating racism and discrimination, promoting cross-cultural understanding and a sense of shared citizenship, and helping to make Canadian institutions more representative of Canadian society. The



Multiculturalism Program provides direct support to organizations and communities to implement these priorities. In recognition of how important this work is to all Canadians, I have implemented a new approach to multi-year funding that will support more long-term initiatives within the existing accountability frameworks.

I have also worked to strengthen research on issues relating to multiculturalism, which will assist in the realization of more effective programs and policies. To this end, the Multiculturalism Program embarked on a new partnership with Statistics Canada to conduct the Ethnic Diversity Survey (EDS). The objective of the EDS is to further our knowledge base on multiculturalism issues in Canada and to provide decision-makers with key information on the emerging needs and challenges of our diverse society. The EDS was designed to understand how Canadians conceptualize and report their ethnicity. It provides ground-breaking data on key areas such as ethnic and racial self-definition, perceived discrimination, knowledge and use of languages, social networks, belonging, and socio-economic activities. In the coming years, the Multiculturalism Program will use the EDS preliminary results, released in 2003.

While research plays an important role in helping us to understand who we are as Canadians, we must also be attentive to the day-to-day experiences and challenges faced by Canadians. The relationship between police services and Aboriginal and multicultural communities is one such challenge. This became an important topic of discussion following media reports of racial profiling by some police services and incidents affecting members of Arab, Muslim, African Canadian and Aboriginal communities.

In an effort to make progress on this important issue, I hosted a national forum to discuss policing in a multicultural society. The forum strengthened partnerships between police and communities across the country and shared tools and best practices. Participants from law enforcement agencies, ethnic and racial communities, academia and public institutions discussed and developed specific strategies on each of the three themes: i) Recognizing and Embracing Diversity; ii) Policing with a National Security Agenda at the Forefront; and iii) Public Participation: Civilian Oversight and Governance. The Multiculturalism Program supports the implementation of these strategies across the country.

I have positioned the Multiculturalism Program to play a stronger role in facilitating the implementation of the Multiculturalism Policy across all federal government departments and agencies, and this Report documents existing and new federal initiatives that play a key role in recognizing and promoting diversity in Canadian society. I would like to recognize the contribution of the federal institutions that have provided valuable feedback and identified best practices that facilitate the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* across Canada. Indeed, it is only through the efforts of all stakeholders that we will create a fully inclusive society, free of discriminatory barriers.

While we have made significant progress over the last 15 years, Canada continues to be a work in progress. We are still learning and seeking to achieve our vision of an inclusive society where all Canadians, regardless of their religion, origin, race or culture can participate fully. We recognize our diversity as a national asset, and as a basis for leadership in an increasingly complex world of economic globalization. We also recognize that we still have serious challenges that will require a deliberate approach to eradicate racism, and inequity. While much remains to be done, I am proud of what we have achieved so far and confident that by working together we can continue to make meaningful progress in furthering our collective vision.

As Canadians, it is our common responsibility to ensure that multiculturalism remains a source of strength and creativity and that it continues to play a pivotal role in making Canada a modern, forward-looking country. I am proud of the work that is being done here in Canada. Our approach toward multiculturalism is based upon the cooperation of governments, communities and groups, to build a society in which all Canadians can realize their full potential. I hope that this report will help give Canadians a better understanding of the activities initiated by the federal government in support of the objectives of the Canadian Multiculturalism Act and I look forward to the future.

The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.

Augustine



PART I: The Canadian Multiculturalism Act — 15 years later





Part I: The Canadian Multiculturalism Act — 15 years later

Moving towards multiculturalism: a short legislative history

Diversity has been a fundamental characteristic of Canada since its beginnings. The legislative framework that supports Canada's approach to diversity has been expanded and strengthened throughout our history. Beginning in 1947, the Citizenship Act increased the focus on equality and human rights. In 1969, the Official Languages Act established English and French as the official languages of Canada. It included recommendations that addressed non-English and non-French groups, and encouraged federal institutions and agencies to promote "...the preservation of human rights. the development of Canadian identity, the reinforcement of Canadian unity, the improvement of citizenship participation and the encouragement of cultural diversification within a bilingual framework."

These recommendations, coupled with the changing social, cultural, economic and political face of Canada, led to the announcement of the Canadian Multiculturalism Policy in 1971. The policy contributed to the building of an inclusive Canada by expressing support for linguistic, ethnocultural and ethnoracial pluralism within the framework of Canada's commitment to individual rights. This framework was strengthened with the introduction of the Canadian Human Rights Act in 1977 and the Canadian Charter of Rights and Freedoms in 1982. In 1986, the

How We Got Here

Towards a more inclusive society

- 1947 Passage of the first Canadian Citizenship Act, recognizing the equality of all citizens, whether born in Canada or naturalized
- 1948 International Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide
- 1948 The Universal Declaration of Human Rights
- 1958 The International Convention Concerning
 Discrimination in Respect of Employment
 and Occupation
- 1960 Passage of the Canadian Bill of Rights
- 1963 Establishment of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism
- 1965 The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Canadian ratification in 1969)
- 1966 The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Canadian ratification in 1976)
- 1966 The International Covenant on Civil and Political Rights
 (Canadian ratification in 1976)
- 1969 Book IV of the Bilingualism and
 Biculturalism Commission report
 emphasizing the bilingual and multicultural
 nature of Canada
- 1969 Introduction of the Official Languages Act
- 1971 Introduction of Canada's Multiculturalism Policy
- 1977 Passage of the Canadian Human Rights Act
- 1982 Adoption of the Canadian Charter of Rights and Freedoms
- 1984 Special Parliamentary Committee Report, Equality Now, calls for a multiculturalism act
- 1986 Passage of the Employment Equity Act
- 1988 Passage of the Canadian Multiculturalism Act

Employment Equity Act called on federal institutions and agencies to ensure that women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities achieve fair representation and participation in their work forces.

In July 1988, both Houses of Parliament unanimously passed the *Canadian Multiculturalism Act*. This marked a milestone towards urging federal institutions to respect Canada's multicultural character and reflect the cultural, ethnic and racial diversity of Canadian society. The Act had its roots in a body of legislation that had grown with the increasing diversity of the country's population. From the *Broadcasting Act* of 1991 to the creation of the Canadian Race Relations Foundation in 1996 and the launch of the Embracing Change Action Plan in 2000, many federal organizations have shown persistence and creativity in translating the Act's directions into effective policies and programs. They will be challenged to do even more as each year steady numbers of people from around the world decide to make Canada their home.

A world first: the Canadian Multiculturalism Act

The Canadian Multiculturalism Act, adopted by Parliament in July 1988, made Canada the first country in the world to pass a national multiculturalism law clearly reaffirming multiculturalism as a fundamental value of Canadian society. The Act builds on Section 27 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which calls for the Charter to be interpreted "in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians." It draws its strength from the equality provisions in the Citizenship Act, the Canadian Human Rights Act and the Official Languages Act, and fully supports international human rights agreements.

The Act acknowledges multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian society with an integral role in the decision-making process of the federal government. Designed to preserve and enhance multiculturalism in Canada, the Act seeks to assist in preserving culture, reducing discrimination, enhancing cultural awareness and understanding, and promoting culturally sensitive institutional change at the federal level. Federal institutions and agencies implement the Act by incorporating sensitivity and responsiveness to the multicultural reality of Canada into their programs, policies and services.

Over the years, federal institutions have striven to ensure that their policies and programs respond to the interests and concerns of all Canadians. This will continue to require sustained efforts by the federal government as the Canadian population continues to change.



The Canadian Race Relations Foundation

The Canadian Race Relations Foundation was established as one part of the 1988 Japanese Canadian Redress Agreement to work at the forefront to combat racism and all forms of racial discrimination in Canada. Under the terms of the agreement, the Canadian Race Relations Foundation received a one-time endowment of \$24 million.

The Canadian Race Relations Foundation Act was proclaimed by the federal government in October 1996, and the Foundation opened its doors in November 1997. The Canadian Race Relations Foundation focuses its efforts on eliminating racism against racial minorities and Aboriginal peoples, with particular emphasis on systemic discrimination in education and employment.

Evolving Canadian diversity

The multiculturalism policy is more relevant than ever. Canadians listed more than 200 ethnic groups in their responses to the 2001 census question on ethnic ancestry, reflecting the country's varied and rich cultural mosaic.

In 2001, approximately a quarter of a million people from all parts of the globe immigrated to Canada. That year's census found that foreign born Canadians made up 18 percent of the population, up from 17 percent

in 1996. In 1950, nearly all (92%) of the population growth was a product of the birth rate; today, immigration has outpaced the birth rate, accounting for 53 percent of overall population growth.

Half a century ago, most immigrants came from Europe. Now most are from

Did you know?

When asked to describe Canada, 85 percent of Canadians described Canada as being a multicultural society.

(Communications Canada)

survey on "Role of Social Values", March 2003

Asia and, as a result, the number of visible minorities in Canada is growing. In the 1990s, visible minorities made up 73 percent of all immigrants to Canada, compared to 52 percent in the 1970s. From 1996 to 2001, the visible minority population increased by 25 percent, compared to 4 percent for the population as a whole. Visible minorities now make up 13.4 percent of the Canadian population. This figure rises to 37 percent in Vancouver and Toronto; Toronto has one of the highest proportions of foreign-born residents of any city in the world. It is predicted that visible minorities will make up 20 percent of the Canadian population by 2016.



The experiences of the past 15 years will no doubt prove invaluable as federal institutions work to apply the *Canadian Multiculturalism Act* in the context of an increasingly diverse and complex society. While progress has been made, challenges remain immense: members of visible and ethnocultural minority groups continue to encounter racism and other barriers to full participation in the country's economic, social, cultural and political life. Working with all sectors of society, the government will continue to develop policies and programs that make inclusion and respect for diversity part of everyday life for all the people of Canada.

PART II: The Multiculturalism Program





Part II: The Multiculturalism Program

The Multiculturalism Program at Canadian Heritage pursues three overall policy goals. These are:

- Identity: fostering a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures such that people of all backgrounds feel a sense of belonging and attachment to Canada.
- **Social Justice:** building a society that ensures fair and equitable treatment and that respects the dignity of people of all origins.
- Civic Participation: developing, among Canada's diverse people, active citizens with both the opportunity and the capacity to participate in shaping the future of their communities and their country.

Based on the *Canadian Multiculturalism Act*, these goals are aimed at helping all Canadians to participate fully in the economic, political, social, and cultural life of the country.

Did you know?

80 percent of Canadians agree that multiculturalism enhances the value of Canadian citizenship.

(Centre for Research and Information on Canada, Oct. 2003)

Since 2002, the Program has identified, within these policy goals, four priority objectives on which it is focussing its attention:

Identity:

 Fostering cross-cultural understanding—supporting programs and initiatives that facilitate understanding of cultural differences and allow the integration into Canada's overall culture, in urban and rural communities.

Social Justice:

 Combatting racism and discrimination—encouraging more Canadians to get involved in finding positive ways to stop racial discrimination.

Civic Participation:

- Promoting shared citizenship—making sure all Canadians feel a part of Canada and can take part in its economic, cultural and social life.
- Making Canadian institutions more reflective of Canadian diversity—ensuring that public institutions are responsive to and representative of an increasingly diverse population.

The Multiculturalism Program carried out various activities and supported a number of projects furthering these goals. It works closely with public institutions and civil society to address concerns and needs at the national, regional, and the local level. The following section provides examples.

Meeting Evolving Needs

One of the key issues that arose in 2002–2003 was the relations between police forces and ethno-cultural and ethno-racial communities which raised concerns that needed to be addressed. The Multiculturalism Program paid specific attention to these issues by supporting initiatives as described below:

Policing in a multicultural society

In February 2003, the Secretary of State (Multiculturalism) called a Forum on Policing in a Multicultural Society. The Forum, organized in partnership with the **Royal Canadian Mounted Police**, built and strengthened partnerships between police and communities and showcased tools and best practices. Participants from law enforcement agencies, Aboriginal, ethnic and racial communities, academia and public institutions discussed and developed strategies in three areas:

- i) recognizing and embracing diversity;
- ii) policing with a national security agenda at the forefront; and
- iii) civilian oversight and governance.

The result of these discussions and the strategies proposed by the participants can be found in the report of the Forum (http://www.pch.gc.ca/progs/multi/pubs/police/index_e.cfm).

Guiding Principles

The following guiding principles or best practices emerged from deliberations of the Policing Forum to assist law enforcement agencies, government, and ethnic and racial communities across Canada.

- Law enforcement agencies must reflect the ethnic, racial, cultural and religious communities they serve.
- Effective training must be available to all front line law enforcement officers. Competent and professional diversity educators must design, deliver and critically evaluate cultural awareness training programs.
- Benchmarks for proactive equitable employment processes and outcomes must be developed, implemented and evaluated particularly at middle and senior management.
- To facilitate the understanding of diversity and inclusion issues, partnerships must be created between community leaders, police organizations, government, ethnic, racial and cultural communities, academia and professional change managers.
- A transparent independent policing and policy oversight mechanism must be implemented that includes partners from communities, law enforcement agencies, and academia.
- Research must be supported in the areas of diversity, education, oversight and accountability mechanisms, and community policing initiatives and their outcomes.

The Program also supported several projects that met specific needs at the regional levels in the area of policing. Two examples:

• Edmonton Police Service. Following the events of September 11, 2001, the Secretary of State (Multiculturalism) hosted a series of roundtables in Alberta to discuss community concerns and assess the impact of the events on their communities. This lead to the establishment of a Hate/Bias Crime Unit at the Edmonton Police Service, with support from Canadian Heritage and the Calgary Police Service. The Edmonton Police Service dedicated personnel to hate/bias crimes, provided them with training and set up a centralized reporting mechanism. Information has been shared with concerned communities and authorities, and relationships of trust with communities and stakeholders were built and fostered.



• Saskatoon Police Service. The Saskatoon Police Service has responded to concern in Aboriginal and multicultural communities by developing a multi-year project to make major changes internally and in its relationship with them. Cultural sensitivity, inclusive hiring practices and community input are key to delivering police services that respond to the needs of all Saskatoon communities.

In the course of 2002–2003, the Program supported several initiatives and projects to advance the four priority objectives that it has identified. Here are some examples to illustrate the type of work that was accomplished under each of these objectives at the national, regional and local levels.

Fostering Cultural Understanding

The Department of Canadian Heritage, in partnership the Canadian Teachers Federation, continues the annual Mathieu Da Costa Challenge, in existence since 1996. The challenge is an opportunity to illustrate the meaning of multiculturalism and explore the contributions made by Aboriginal peoples and individuals of diverse racial and ethnocultural backgrounds. It encourages students aged 9 to 18 to explore the diversity that has shaped our nation's history. In 2002–2003, students submitted 376 essays and 192 art works for the challenge.

Did you know?

18.4 percent of the total population was born outside Canada, the highest percentage of immigrants in 70 years.

(2001 Census, Statistics Canada)

The PEI Association for Newcomers to Canada undertook a very successful project to organize, promote and deliver 10 educational sessions to the public that included presentations by first-generation Canadians, immigrants and refugees living in Prince Edward Island. The presentations

gave newcomers an opportunity for meaningful social interaction with the province's communities.

Cultivating Peace in the 21st Century, funded by Canadian Heritage and Citizenship and Immigration Canada, provides teachers, students and parents with meaningful learning materials that promote conflict resolution, understanding and the value of peace in the aftermath of the September 11 tragedy.

Combatting Racism and Discrimination

As part of its anti-racism campaign, the Government of Canada sponsors the *Racism. Stop It!* national video competition each year. Youth between the ages of 12 and 18 from across Canada are invited to produce 60- to 90-second videos on eliminating racial discrimination. The top 10 are



edited into 30-second public service announcements and broadcast nationally on television. In 2002–2003, 229 teams submitted videos. The competition aims to raise awareness and inspire youth to get involved in anti-racism activities in school.

A project by the *Muslim Education Network Training and Outreach Services* (MENTORS) entitled "Towards Understanding: Moving Beyond Racism and Islamophobia" aimed to address discrimination, harassment, hate crimes and racial profiling directed at Arab, South Asian, Afghani and Muslim Canadians as a result of the September 11 events. By developing anti-racism and anti-Islamophobia resource kits, including a children's video, and workshops for schools in the Toronto, York and Halton districts, the organization promotes an inclusive model of multiculturalism and citizenship and the development of greater respect and cross-cultural understanding among children and youth in the Greater Toronto Area.

The Saskatchewan-based *Elimination of Racism in Sports and Recreation Committee*, with members representing sport, multicultural and Aboriginal organizations, has increased acceptance of the fact that racism exists in sport and must be dealt with. In 2001, the committee developed a series of videos and training manuals for coaches and sport councils and delivered 30 training workshops. A large number of communities, including Saskatoon, agreed to post "Racism-Free Zone" signs in their sport venues. "Working, Living, and Playing Together," the group's project for 2002–2003 to 2004–2005, is using these messages and resources to assist coaches, sport/recreation professionals, and athletes in other parts of the Prairies and Northern Region in combatting racism, with the intent to reach across Canada before the 2005 Canada Games in Regina. The committee has already made valuable contacts in the Northwest Territories and Manitoba.

The Centre for Research-Action on Race Relations (CRARR), a Quebec based group, organized a regional round-table on racism and hate crimes as a response to the World Conference on Racism in Durban and in response to the backlash against people of Arab, Muslim or Asian descent after September 11, 2001. The project reached out to experts and stakeholders in order to disseminate information concerning hate crimes in Canada. The project identified strategies to assist public institutions in identifying the problem, creating policies that counteract it and improve the public institutions' abilities to respond to ethnocultural and religious minorities. The project, completed in June 2002, has helped CRARR to establish a mid-term to long-term intervention policy to fight hate-crimes, to create a prevention and education plan for the general public, and a training tool to help victims of hate crimes address the situation and take legal steps to help counteract the problem.

International Convention on the Elimination of all Formsof Racial Discrimination

The Multiculturalism Program is one of the key instruments by which the Government of Canada carries out its obligations under the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination (ICERD). The Program was involved in preparations for Canada's appearance before the United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination, which reviewed Canada's 13th and 14th reports on the implementation of ICERD in August 2002.

On August 26, 2002, the Committee issued its Concluding Observations. The Concluding Observations took the form of positive remarks, as well as concerns and recommendations based on the review of the reports and information received about Canada. The text of the Convention, Canada's most recent reports and the UN Committee conclusions on these reports can be found at: http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/cerd_e.cfm.

Promoting Shared Citizenship

Foreign credential recognition

The Multiculturalism Program worked with other federal departments in promoting the recognition of foreign credentials as a means of removing barriers to the full participation of new immigrants in the Canadian workplace, whether in urban, rural or remote settings. The Program uses a variety of means to engage affected communities in the issue, and to inform and influence the policies of government, professional, trade and regulatory bodies. The Program has supported two projects in this area:

- Policy Development Roundtable on the Integration of
 Internationally Trained Professionals and Tradespeople. The
 Ontario-based Council of Agencies Serving South Asians is creating
 a mechanism to facilitate community-based input to government
 policy development in the area of foreign credential recognition.
 The mechanism will support research and development on policies
 and programs for recognizing foreign credentials and integrating
 internationally trained professionals and trades people into the
 labour market.
- BC Network of Associations for Foreign Trained Professionals. The Surrey Delta Immigrant Services Society, MOSAIC BC and the Immigrant Services Society of British Columbia have undertaken a project to strengthen the involvement of ethnocultural groups in five British Columbia communities in policy development related to the recognition of foreign credentials. They aim to connect these communities with regulatory bodies and to facilitate the establishment of associations and networks of foreign-trained professionals.

Family violence

Canadian Heritage is one of seven departments and agencies that fund and implement the Family Violence Initiative (FVI). The FVI was established by the Government of Canada in 1988 to reduce violence against women, children and elders. It has made a commitment to increase its responsiveness to the family concerns of four populations: Aboriginal people, people with disabilities, people living in rural and remote communities, and ethnocultural communities.

The Department has been successful in reaching immigrants and first-generation Canadians about the risk factors in family violence. The use of ethnic media has been the most effective strategy for engaging ethnocultural and ethnoracial communities. The Department funded multilingual radio and television broadcasts—developed through community partners—in the three cities with the largest immigrant populations in Canada: Montréal, Toronto and Vancouver. In total, 98 original television programs and 174 radio programs were produced for 48 linguistic and cultural communities. An award-winning Public Service Announcement with the message "Violence Hurts Us All," produced and aired in 16 languages, continues to be shown on Canadian ethnic television.

With a continued focus on engaging immigrants of neither English nor French speaking origins, new Canadians, and ethnocultural and ethnoracial populations, the next five years of the FVI will build on the current approach of using ethnic media to raise awareness and will broaden its expertise in collaborating with communities and the private and public sectors.

Downtown East Side Crime Prevention/Revitalization Project

The Downtown East Side Crime Prevention/Revitalization Project, now entering its fifth and final year, helps members of the diverse communities in Vancouver's downtown east side address safety, crime prevention and community development. Building on the strengths of the community and using a social development approach, the project relies on focus groups and community meetings to encourage members of ethnic groups to work with local service providers, businesses and residents' associations to ensure that serious issues are collectively addressed. This is an intergovernmental collaboration involving the Multiculturalism Program, Justice Canada's National Crime Prevention Strategy, Human Resources Development Canada, Status of Women Canada, and the Attorney General of British Columbia.

Canadian Institutions Reflect Diversity

An 18-month institutional development project by *United Way / Centraide Windsor-Essex County* helped non-profit organizations, particularly those in the social service and health sectors, to be more aware of the need to reflect and be accessible to ethnoracial communities in their governance, structure and service delivery. The project reached out to ethnoracial communities by promoting and encouraging their participation on the planning committees and boards of non-profit organizations. The goal was to empower members of ethnocultural communities, improve their capacity for participation, identify barriers to participation, and develop measures to overcome these obstacles.



PART III: Results across the Government of Canada





Part III: Results across the Government of Canada

The architects of Canada's *Multiculturalism Act* recognized the crucial role federal organizations can play in preserving and enhancing multiculturalism in Canada. In addition to directing federal institutions to "carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada," the Act contains five specific instructions under which federal organizations shall:

- ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions (section 1 Equal opportunity in federal institutions);
- promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada (section 2 Capacity building);
- promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society (section 3 – Enhancing the understanding of and respect for diversity);
- collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada (section 4 – Research and data that support the development of relevant policies, programs and practices); and
- make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins (section 5 – Language skills and cultural understanding of individuals of all origins).

This section of the report provides an overview of the activities of federal departments, agencies and Crown corporations to implement the Act in these five areas.

The Multiculturalism Program is working towards developing a mechanism that will enable us to measure the progress of federal institutions in implementing innovative approaches and best practices in relation to the Canadian Multiculturalism Act.

Equal Opportunity in Federal Institutions

Government-wide policies that support multiculturalism, such as the government's employment equity program, are one part of ensuring that federal public servants reflect the country's diversity. So are the inclusive staffing policies and practices adopted by each federal department and agency. But building a corporate culture that embraces diversity is equally important. This involves providing diversity training, and employment related opportunities to employees of all ethnocultural origins.

Government-wide staffing: employment equity and beyond

Under the *Employment Equity Act*, the federal government must ensure that members of designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and people who are visible minorities—achieve equitable representation and participation in its workforce. Progress is reported in employment equity annual reports, available at http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ar-ra/ar-ra_e.asp.

Embracing Change in the Federal Public Service: The Report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, served as a reminder that visible minorities are the only designated group significantly under-represented across the federal public service when compared with their availability in the Canadian labour market. The Task Force action plan highlighted the need for concerted efforts on several fronts for the federal public service to become fully representative of the Canadian population. A mid-term stocktaking exercise completed in 2002 found widespread, high-level commitment across the public service to the principles and goals of the action plan. It also found that attention to employment equity activities in departments and agencies had increased substantially. Implementation of the action plan continues to result in improvements in the participation of visible minorities, who now account for more than 7 percent, compared with 5.5 percent in 2000. While this represents significant progress, the results are not adequate, specifically for the executive levels.

The **Treasury Board Secretariat** continues to work closely with consultative bodies such as the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service and the External Advisory Group on *Embracing Change* in implementing the action plan. The initial financial support provided by the government of up to \$10 million annually for three years ended in March 2003.

On June 14, 2002, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities tabled its report, entitled "Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the *Employment Equity Act*", in the House of Commons.

In November 2002, the government response recognized the need for a more representative public service and, in particular, measures to continue addressing concerns about the gaps in representation of visible minorities. The response also reiterated the accountability of the Treasury Board for employment equity in the federal public service, and for meeting the employer's obligations under the *Employment Equity Act*.

The Public Service Commission of Canada (PSC) is responsible for setting standards for staff selection and for overseeing a staffing system that does not discriminate under the prohibited grounds described in the Canadian Human Rights Act. In addition, its shared employer obligations set out in the Employment Equity Act require the PSC to eliminate employment barriers and implement positive policies and practices to achieve a representative workforce. The PSC contributed to the recruitment of more than 3,000 visible minorities into the federal public service in less than two years as part of Embracing Change. Further, the PSC implemented and encouraged a number of recruitment and retention initiatives in support of a representative workforce.

The PSC continued to support departments and agencies with tools to help them create an inclusive workforce that represents Canada's labour market and values the contributions of employees from all backgrounds. In 2002–2003, the PSC developed or revised three educational tools:

- Profile of Public Service Leadership Competencies (revised).
 Competencies now integrate the key elements required for managing diversity in the workplace across all leadership profiles and competencies.
- Guidelines for Fair Assessment in a Diverse Workplace: Removing
 Barriers to Members of Visible Minorities and Aboriginal Peoples (new).

 Managers and human resources specialists now have generic
 principles for fair assessment of all candidates, and information
 on how these can be implemented to create barrier-free practices.
- Values-Based Staffing in Canada's Public Service (new). This tool for managers examines the integration of the policy frameworks for staffing values and recourse.



A staffing program that promotes diversity: the essential elements

Planning for and fostering diversity

Many federal organizations have formal diversity strategies and champions responsible for ensuring that these strategies come to fruition. For example, 2002–2003 marked the first full year of implementation of the **Transport Canada** diversity strategy including:

- identifying diversity champions and hiring one diversity advisor in each region to help implement the strategy;
- forming a national Diversity Steering Committee to oversee regional diversity committees, all of which developed detailed work plans;
- launching a national diversity Web site;
- hiring an external consulting firm to develop and deliver a
 five-day diversity facilitator training session to approximately
 60 volunteers, who have gone on to give half-day diversity
 dialogue sessions to all employees;
- administering a Diversity Climate Survey to more than 250 employees;
- creating a Diversity Declaration and delivering it to all employees;
- designing and building a common kiosk for each region to use for promoting diversity;
- arranging for the Transport Canada Diversity Champion to give several presentations on the diversity strategy to different parts of the department, and to a national, interdepartmental Regulatory Inspection Community Conference in Montréal; and
- beginning work on a 10-minute Web video on diversity that will be part of the orientation program for new employees.

Dedicated to diversity

Committees dedicated to fostering a diverse workforce are common across the federal government. Many go beyond a focus on employment equity targets to ensuring that diversity is entrenched in the organization's corporate culture.



For example, in 2002–2003, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission's Employment Equity Advisory Committee re-branded itself as the Diversity and Equity Committee

Did you know?

Immigration now accounts for more than 50 percent of total population growth in Canada. (2001 Census, Statistics Canada)

(DEC). The intent was to send a message that a diverse workplace is more than numbers and specific designated groups; that diversity is about inclusiveness of all cultures, faiths, backgrounds and abilities, both in program delivery and in creating a work environment that attracts, retains and promotes people of diverse backgrounds.

Targeted recruitment

Making an effort to recruit employees from diverse backgrounds is a normal part of operations for most federal departments and agencies. Via Rail Canada, for example, ensures that its recruitment efforts reflect its commitment to a diverse workforce. Via Rail posts its employment ads on the Native Career Magazine Web site and has plans to better target its recruitment messaging by identifying organizations able to help the corporation draw on the widest possible pool of candidates.

The Royal Canadian Mounted Police's Aboriginal Cadet Development Program (ACDP) has enabled more than 200 young Aboriginal people to develop the skills to join the RCMP. Individuals enrolled in a three-week assessment at the RCMP Training Academy in Regina and then returned to a detachment in or near their home community to complete an individualized program under the supervision of RCMP members. The program was administered in partnership with Human Resources Development Canada and the provinces and territories. It is now offered only on a limited basis in some RCMP divisions in partnership with local colleges or universities.

Diversity training

Diversity modules are part of staff training programs in most federal institutions. The following are just a few examples of training conducted in 2002–2003.

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) has integrated content related to multiculturalism and employment equity into its training programs and courses, including a one-day diversity course, a mandatory staffing course, a management orientation course, and orientation sessions for new employees and students.

PWGSC's three-day staffing course for managers is a mandatory course designed to assist managers with delegated staffing authority. It includes a section on obligations and tools for implementing employment equity and helps participants gain a better understanding of the staffing process. It incorporates bias-free selection to train managers to recognize and eliminate barriers that may exist in the staffing process and, in particular, in interviews and the assessment of candidates. During 2002–2003, 23 courses were delivered to approximately 300 managers in the National Capital Region and four were delivered to 56 managers in the Western Region.

In October 2002, PWGSC provided its Executive Committee with a six-hour session to enhance awareness and provide them with an understanding of personal biases, with a second half-day session on cultural differences in communication styles planned for May 2003. Nineteen senior managers at the Assistant Deputy Minister and Director General levels attended these courses. In addition, PWGSC's one-day diversity training course uses a cascade approach, in which staff and supervisors and managers learn about and share employment equity and diversity information groups or work units.

The Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) created and delivered the first module of its Valuing Diversity training in 2002–2003. NSERC plans to offer the module again in 2003–2004. Work began on the second module, entitled Communicating Across Cultures, to be delivered in 2003–2004. NSERC employees continued to participate in various employment equity and diversity training events, including conferences, workshops, PSC workshops and internal briefing sessions.

Accommodating differences

As the proportion of public servants from diverse backgrounds increases, departments and agencies have begun to recognize the importance of accommodating their needs.

Canada Post organized ceremonies throughout the country to mark multicultural activities. In offices in Toronto, for example, employees were given access to prayer rooms during Ramadan. The Crown corporation was pleased to announce that the Public Service Alliance of Canada and the Union of Postal Communications Employees negotiated a new collective agreement in 2002 that includes special provisions related to multicultural groups. The wording on bereavement leave with pay, for example, was amended to provide expanded coverage needed by employees of diverse cultures.

The Canadian Food Inspection Agency makes efforts to accommodate all its employees. The Ontario area, for example, allows employees of the Muslim faith to perform their daily prayer during working hours and, where operationally feasible, accommodates religious observances such as Eid-Ui-Fitr (a day of prayer and feast in the Muslim religion) by temporarily changing working hours or granting leave.

The Canadian Forces publication *Religions in Canada*, which was disseminated to all commands, units and chaplains, contains descriptions of all major religious and spiritual requirements and tenets, including celebrations and observances, and dress, dietary, medical and health requirements.

Open dialogue

Creating opportunities for people to speak frankly with each other about diversity in the work place helps ensure greater understanding between people and fosters a climate of inclusion and a sense of connection.

Transport Canada holds dialogue sessions where all employees can learn about diversity and voice concerns about diversity in the department. It is also committed to holding a national Diversity Conference each year. Last year, the first was held in Vancouver with more than 100 participants. Next year's conference will be held in Halifax, and at least as many participants are expected. The department's Atlantic region ensures that at least one article concerning diversity is featured in every issue of its *Atlantic Connexions* newsletter. The region also holds an annual Diversity Day to promote ongoing awareness among employees.

The Canadian Transportation Agency (CTA) encourages the participation of individuals from various ethnic backgrounds on important working committees that provide input on Agency policies and programs. For example, individuals from different ethnic backgrounds participate on the CTA's Training and Development Committee, and on the Employment Equity Committee. A succession plan ensures that job opportunities and career development are open to all Agency staff.

Capacity Building

Through multiculturalism, Canada recognizes the potential of all people to shape the direction of the country of which they are a part. When everyone has an opportunity to contribute, the result is a stronger social fabric, more innovative economic development, richer cultural expression and a wider lens through which to understand and protect our heritage.

Consultation

In 2002–2003, the **Department of the Solicitor General** collaborated with visible minority organizations on the issues of restorative justice and effective corrections, and worked with the **Royal Canadian Mounted Police** on a project to better engage immigrant and refugee communities in developing culturally appropriate policies and programs. Department officials also consulted multicultural groups that may be affected by proposed legislation related to national security.

In 2002–2003, as part of a broader policy review exercise for the development of a national Heritage Policy Framework, **Canadian Heritage** consulted with a broad range of organizations, including voluntary organizations. The criteria for engaging these organizations in policy fora included cultural diversity and the inclusion of Aboriginal communities. Topics for discussion included the ever-broadening nature of Canada's multicultural heritage and the capacity of diverse communities and heritage institutions to preserve, present, interpret and facilitate access to this evolving legacy.

Through its Sectoral Involvement in Departmental Policy Development (SIDPD) component, the **Voluntary Sector Initiative** is strengthening the capacity of voluntary organizations to contribute to policy development and increasing opportunities for them to do so. The SIDPD funded several projects led by various federal departments to support organizations and activities involving ethnocultural communities.

Social development

Human Resources Development Canada (HRDC) recognizes that immigrants, members of visible minorities and other persons from diverse ethnocultural backgrounds are often excluded from full participation in society. The department funds projects focused on creating, applying and disseminating effective practices and developing innovative models to reduce, and even eliminate, barriers to social inclusion. An example is the Caledon Institute's Vibrant Communities project, whose goal is community-based poverty reduction.



HRDC's National Literacy Secretariat works with provinces and territories, other government departments, business and labour, the voluntary sector and non-governmental organizations to lower barriers to access in literacy programs and to develop culturally sensitive learning materials. Many of these projects target the literacy needs of specific groups, including Aboriginal people, first-generation Canadians and members of visible minorities.

HRDC has funded projects that focus on the needs of immigrant children and children from a broad range of ethnocultural backgrounds in Canada. For example:

• The department's funding has enabled the Mosaic Centre of the Calgary Immigrant Aid Society to expand and update its manual, entitled A Handbook for Developing a Resource Centre for Immigrant and Refugee Families with Children 0–6, to respond

Did you know?

In 2002, the visible minority population represented 37 percent of Toronto and Vancouver, and is projected to represent 50 percent by 2016. (Canada: a demographic overview 2001, Canadian Heritage)

to the growing needs of immigrant families and their children.

• The department also supports Ryerson University's project to improve support for immigrant parents and families by researching the needs of, and resources available to, immigrant parents of young children in Vancouver, Montréal and Toronto.

Access to financial assistance for post-secondary education is a key requirement for integrating newcomers into Canadian society and the labour force. HRDC has extended eligibility for loans and grants under the Canada Student Loan Program, which was limited to Canadian citizens and permanent residents, to protected persons (as defined in the *Immigration and Refugee Protection Act*).

Industry Canada's First Nations School Net Program

(http://www.schoolnet.ca/aboriginal/) supports Internet connectivity for First Nations schools under federal jurisdiction. It has connected all First Nations schools that applied, or more than 80 percent of all First Nations schools. The program also supported the development of the First Peoples' Homepage, featuring Aboriginal curriculum resources in English, Cree and Syllabics; cultural collections; and profiles of Aboriginal organizations and communities.

The Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) provides grants to Canadian university researchers holding an academic appointment at a Canadian university and working in the natural sciences or engineering, provided they are Canadian citizens or permanent residents. By opening competitions to permanent residents, the Council promotes multiculturalism within academia.

In 2000, NSERC studied the participation of designated groups in its programs. As a result of this study, eligibility under the University Faculty Awards Program (UFA), which was initially restricted to women, was expanded to include Aboriginal men as a measure to address their under-representation in science and engineering disciplines. The Council also targeted funding for Aboriginal applicants for the 2002 scholarship competition at the undergraduate, master's, doctoral and postdoctoral levels. NSERC also provided funding for special activities and outreach programs for Aboriginal youth through its PromoScience program and the President's discretionary fund.

Status of Women Canada (SWC) worked with **Citizenship and Immigration Canada** (CIC) on the *Immigration and Refugee Protection Act*, which came into force in June 2002. The new Act explicitly refers to the Canadian Charter's equality rights provisions and upholds the principles of equality and freedom from discrimination. It will help immigrants and refugees contribute to the evolution of Canada by ensuring the protection of their rights and their full participation in Canadian society. The effectiveness of the Act will be examined in CIC's annual report to Parliament.

In 2002–2003, SWC's Women's Program provided funding and technical assistance to 240 initiatives at local, regional and national levels. Approximately 12 percent pertained to ethnocultural women under three distinct but complementary areas: women's economic status, elimination of systemic violence against women and the girl child, and social justice. Some examples include:

- Work by the Asian Society for the Intervention of AIDS to document and draw public attention to the isolation, violence, exploitation and legal victimization experienced by Asian women trafficked into Vancouver's sex trade. This work formed part of a larger international project that examined trafficking of women from their countries of origin to their countries of destination.
- An examination of the barriers to employment of immigrant women by three groups:

- a) Immigrant Women of Saskatchewan-Saskatoon Chapter focused on developing strategies to work with potential employers to enhance immigrant women's access to the labour market;
- b) the Calgary Immigrant Women's Association worked on encouraging corporate employers to make their organizations more accessible to immigrant women; and
- c) the African Community Working Group in Edmonton pursued ways to increase the number of African immigrant women in leadership positions and decrease their under-employment.
- Funding to the South Asian Women's Community Centre to prepare a brief and a report of findings and recommendations for development of policy and institutional support to aid women asylum-seekers who are vulnerable to exploitation. The project includes the development of a resource guide for community workers and other groups doing similar work and multilingual pamphlets distributed to women seeking refugee status in Montréal.

Services for new Canadians

Citizenship and Immigration Canada funds a range of programs designed to help immigrants and refugees contribute to the economic, social and cultural life of communities across Canada.

- The Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC)
 program provides language instruction in one of Canada's official
 languages to adult newcomers to the country. The LINC curriculum
 includes information that helps orient newcomers to the Canadian
 way of life and, in turn, helps them to participate in Canadian
 society as quickly as possible.
- Through the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP), organizations received funding to provide services such as reception, orientation, translation, interpretation, referrals to community services, para-professional counselling and employment assistance.
- The Host Program enables Canadians to personally meet and welcome newcomers and provide them with support and friendship.
 Volunteers help newcomers use services, practice English and French, find contacts in their field of work and participate in the community. At the same time, hosts learn about other cultures, lands and languages, thus enriching the Canadian culture.



 The Refugee Resettlement and Humanitarian Program is designed to help refugees rebuild their lives in Canada and integrate into and contribute to it. Canada is one of ten countries that resettle refugees from abroad. The program provides income support and immediate, essential services to government-assisted refugees, including basic orientation to Canadian society.

Finding a suitable and affordable place to live and a receptive environment is a vital component of the immediate and long-term integration process for newcomers. The **Canada Mortgage and Housing Corporation** (CMHC) has launched a new research program to investigate the role housing and communities play in the successful integration of newcomers into Canadian society. Research will focus on housing needs and preferences, housing conditions, living arrangements, lifestyles, housing experiences and histories of newcomers as they progress towards achieving the goal of integration. Barriers, obstacles and success stories in jurisdictions across Canada will also be examined. CMHC's Quebec Business Centre met with key welcome centres in January 2003 to learn more about newcomers' needs and concerns. These centres could become CMHC's key partners to distribute housing information to help newcomers. A pilot project is under way.

Economic development

Western Economic Diversification provides support for the economic development of Aboriginal communities. In 2002–2003, it offered support for:

- the Nuxakl National Community Centre's construction and retrofit
 of a museum to showcase and sell local Aboriginal artwork and
 house activities such as cultural dancing and language classes;
- Grande Prairie Regional College's development of a distancelearning project that will expand its programs for people in the North and reach a number of Aboriginal communities; and
- the Terrace Nisga'a Society's undertaking of a First Nations Quality Assurance Demonstration Project to obtain ISO certification and document the process to develop an ISO template guide for other First Nations to use for organizational capacity building.

Canada Economic Development for the Regions of Quebec provides financial assistance to a number of intermediary organizations dedicated to developing a specific community, including:

- Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse [Montréal Mayor's Youth Foundation]. This non-profit organization helps young Montréalers with low incomes get started in business or carry out a cultural project. It received funding for operating costs—with an agreement to increase the diversity of grant recipients—and for a pilot project that offers technical support and guidance to young entrepreneurs from ethnocultural communities.
- Youth Employment Services (YES). This organization received funding to help with the expansion of the following services: access to individual counselling services in entrepreneurship, the addition of a structured follow-up system for clients, the development of an information clinic and referral team, increased participation in the Annual Entrepreneurship Conference and support for community partners. Given the diversity of the English-speaking community in Montréal, a high proportion of YES's clientele is from ethnocultural minority groups, including the Portuguese, South-East Asian, West Indian, Filipino and Indian communities.
- Coalition of Outremont Hasidic Organizations. This organization
 provides entrepreneurship services aimed at meeting the needs of
 young Hasidic women and men in Outremont and surrounding areas.

On the East Coast, the Atlantic Canada Opportunities Agency is putting more effort into ensuring that ethnic and racial minority communities—specifically the Aboriginal community across the region, the Black community in Nova Scotia, and the Innu and Inuit communities in Labrador—are aware of and participate in programs aimed at improving the economy of Atlantic communities.

Aboriginal people across the country participate in **Aboriginal Business Canada** (ABC) (www.abc-eac.ic.gc.ca), an Industry Canada program that promotes the growth of commerce as a

Did you know?

Almost 1 million people, 3 percent of the total population, report having an Aboriginal identity. (Canada: a demographic overview 2001, Canadian Heritage)

means of economic self-sufficiency for all Aboriginal people. ABC works in partnership with Aboriginal financial and business organizations and a range of other organizations to strengthen business skills and promote greater awareness of Aboriginal business achievement.

ABC has invested more than \$30 million in Aboriginal business start-ups and expansions, leveraging more than \$50 million in

additional investment. ABC has also worked in partnership with the Federal Economic Development Initiative for Northern Ontario, regional agencies and Indian and Northern Affairs Canada to deliver the Aboriginal Business Development Initiative which improves access to capital funds and to federal programs for Aboriginal businesses.

Cultural development

The Canada Council for the Arts increased its grants to culturally diverse artists and arts organizations by 6.6 percent, from \$10.2 million in 2001–2002 to \$10.9 million in 2002–2003. Of the total, \$4.4 million was in indirect funding (such as a grant to a publisher that publishes a book by an author who is a visible minority).

Only 4 percent of arts organizations funded by the Council in 2001–2002 were culturally diverse. In response, the Council launched a \$5.75-million, three-year capacity building initiative that offers grants and opportunities for networking and development to culturally diverse arts organizations. The networking and development opportunities are offered in partnership with Canadian Heritage. The initiative also offers training and internships to culturally diverse arts managers, through the University of Waterloo's Income Managers Program. So far, 61 organizations have received grants and support for networking and professional development, and five culturally diverse graduates of the Income Managers Program have held internships at national arts institutions.

To ensure that the broadcasting system provides programming by and for Canadians of all origins, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission continued to license more television and radio services directed to Aboriginal and ethnocultural minority groups in 2002–2003. As a result, more diverse Canadian voices are being heard, and more programming is being produced that engages, includes, integrates and informs Canadians from a variety of backgrounds, particularly new Canadians. The ownership of the broadcast system is becoming more diverse as new players from a variety of origins join the system; and more Canadian talent is being nurtured, benefiting the broadcasting system as a whole.

The National Film Board (NFB) sees openness and commitment to diversity as lying at the very heart of its mission to interpret Canada to Canadians. The NFB maintains programs and measures that ensure conditions favourable to the emergence of artists from intercultural communities and that provide them with means and opportunities to assert themselves and express conditions in their communities. Achievements in 2002–2003 include:

- Program and competition for Aboriginal filmmakers. In 2002–2003, 15 filmmakers received support from the Aboriginal Filmmaking Program. The NFB has invested approximately \$1.1 million in the program, \$100,000 more than in the previous year. The Cinéastes autochtones competition enabled filmmaker Elisapie Isaac to make a film entitled Si le temps le permet.
- Nouveaux Regards competition. In May 2002, the French Program welcomed the three winners of its Nouveaux Regards competition, open to French-speaking filmmakers from visible minorities. Hind Benchekroun's project takes an unusual look at identity through the life of a Muslim woman singer. Hyacinthe Combary, a native of Burkina Faso, encourages us to review our perceptions with respect to popular beliefs in a world in which values and traditions are vanishing. Michka Saäl proposes an exploration of social questions and intercultural relations from the perspective of the police.
- Reel Diversity competition. In 2002 the English Program launched the second national competition, a \$1 million investment that gives five upcoming filmmakers from visible minorities across Canada an opportunity to produce a 40-minute documentary for broadcast on CBC Newsworld and Vision TV, competition partners. Two of the five winners of the previous competition finished their films this year—Andrew Faiz, who directed Flemingdon Park: The Global Village, and Atif Siddiqi, who directed Solo.
- Professional development assistance program. The French and English programs also manage special professional training assistance programs aimed at members of visible minorities and Aboriginal communities wishing to broaden their knowledge in a field related to film or video production. In 2002–2003, a \$180,000 investment by the NFB enabled 120 upcoming filmmakers to attend workshops or engage in training in various film-related trades, in collaboration with industry partners.

As one of Canada's most important cultural institutions, CBC/Radio-Canada continues to find innovative ways to support and showcase new talent, new voices and new faces. The "Reflect Yourself" project is aimed at increasing the diversity of faces, opinions and attitudes in and on English TV news, current affairs and Newsworld. The project began by focusing on three of Canada's most diverse cities—Montréal, Toronto and Vancouver. A small number of people from each city attended a local one-day workshop and then went out to act as interviewers, to find out what co-workers of different backgrounds and experience would like to see reflected in programming.

Canadian Heritage promotes the creation, dissemination and preservation of diverse Canadian cultural works, stories and symbols that reflect our past and express our values and aspirations. The department engages in a range of activities to support diversity in cultural expression in all policies and programs. Examples of this support in 2002–2003 are well illustrated in its arts training and musical diversity support programs.

- The National Arts Training Contribution Program (NATCP) supports independent, non- profit, incorporated, Canadian organizations that train Canadians for professional artistic careers. In 2002–2003, \$13.6 million was invested in arts training through the program. In April 2002, the application form was revised to make the eligibility and assessment criteria more open to support training in Aboriginal arts and in arts related to non-European cultural traditions. Special Advisory Committees were established. As a result, the client base of the NATCP almost doubled, from 18 organizations in 2001–2002 to 32 in 2002–2003; half of funding recipients (16 of 32) in 2002–2003 were offering training in Aboriginal arts and in arts related to non-European cultural traditions.
- Administered by the Canada Council for the Arts, the Canadian Musical Diversity Program helps artists, record companies and distributors produce, promote and distribute sound recordings of specialized Canadian music reflective of the diversity of Canadian voices in six genres: folk, world music, Aboriginal music, jazz and musique actuelle, classical and new music, and electroacoustic music. One of the Council's objectives in 2002–2003 was to increase grants for specialized music sound recording. To meet that objective, the Council added a second competition for the grants. As a result, the number of applications increased by 33 percent over 2001–2002. Grants totalling \$876,100 were awarded to 78 successful recipients, representing 18 percent of total applicants and an increase of 5 percent in the number of recipients over the previous year. Examples of projects funded are:
 - Orchid Ensemble: *Ten Thousand Miles to Kashgar* (with Lan Tung, Mei Han, J. Bernard—Chinese traditional instrumentation);
 - Kiran Rennie Ahluwalia: 2nd CD of Ghazals and Punjabi Folk Music (Indian/Pakistan/Arabic vocal);
 - Muna Mingole: *Mianga M'am My Roots* (African French/Douala vocal); and
 - Anne Lederman: remastering of an extensive collection of Métis music.



International development

The International Development Research Centre (IDRC) serves as an excellent example to Canadians and citizens of other countries of how people of different cultures and national origins can effectively work together to address serious concerns that transcend borders and nationalities and, sometimes, threaten the very existence of the greater global community.

The Centre's Canadian Partnerships Program fosters alliances and promotes the sharing of knowledge among scientists, university researchers and Canadian civil society in general, on development, and on social, economic and environmental issues of concern to Canada and countries of the South. Individuals and organizations that received grants under the program in 2002–03 included the following:

- Chilean activists Carlos Pilquil and Armando Naverrete received a grant to participate in the 2002 General Assembly of the United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues. Pilquil and Naverrete are the coordinators of the Chilean Committee for Human Rights, a Montréal-based non-governmental organization (NGO). They offered their perspectives to the debate and networked with fellow Mapuche activists (http://www.un.org/esa/socdev/pfii/).
- With a grant from IDRC, the Pacific Peoples' Partnership, an NGO in British Columbia, was able to bring seven Pacific Island participants to the 2002 Conference on Governing the Environment: Pan-Pacific Perspectives on Indigenous Governance, Local Resources and Aid, which also hosted 20 First Nations speakers. As a result of the conference, Pacific delegates have established a Pacific Peoples' Partnership reference group, aimed specifically at translating the learnings of the conference into collaborative research and programming (http://www.pacificpeoplespartnership.org/).
- The Association for Higher Education in Development (AHEAD) received a grant for a research project examining the significance of capacity building initiatives instigated by diaspora communities, with a focus on Ethiopia (http://www.aheadonline.org).
- Eight small grants were made to various universities and NGOs in Canada, in support of programs that help Canadian youth better understand the links between Canada and different people and cultures in the world. Most of these grants were contributions to study/work-abroad programs.

Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity

Understanding and respect for diversity can be seen in how we represent ourselves to each other and the world, the extent to which all can speak out and be heard, and the kinds of stories we tell about the people and events that shaped the country.

How we represent ourselves: reflecting diversity

As a public producer, the **National Film Board** (NFB) has a role in broadening understanding of and respect for diversity in Canadian society. Of the 60 films, videos and multimedia products produced or co-produced by the NFB in 2002–2003, 20 percent were directed by filmmakers from visible minority and Aboriginal communities. Others, by filmmakers from various other cultural communities, focused on facets of cultural diversity. Films produced or co-produced by the NFB last year included:

- Nisha Pahuja's *Bollywood Bound*, the story of four young actors in search of celebrity;
- Yung Chang's *Earth to Mouth*, an exploration of the cultivation of Asian vegetables destined for Chinese markets and restaurants;
- Andrew Faiz's Flemingdon Park: The Global Village, an examination of subsidized housing that accommodates refugees and immigrants;
- Jill Haras's *Joe*, a profile of Seraphin "Joe" Fortes, an artist born in Barbados:
- Cheryl Foggo's *The Journey of Lesra Martin*, which focuses on an illiterate youth who played a key role in freeing boxer Rubin "Hurricane" Carter;
- Moira Simpson's Kosovo: Fragile Peace, which reveals life in the aftermath of war:
- Alison Reiko Loader's *Showa Shinzan*, a short animated film set in Japan;
- Jari Osborne's Sleeping Tiger: The Asahi Baseball Story, which features a baseball team of Japanese origin; and
- Atif Siddiqi's *Solo*, which pays tribute to a young homosexual's bold transition to personal fulfilment.



Aboriginal filmmaker Alanis Obomsawin directed *Is the Crown at war with us?* which focuses on events in Miramichi Bay in New Brunswick. Young filmmaker Elisapie Isaac, winner of the French Program's *Cinéastes autochtones* competition and a native of Salluit, Nunavik, completed her film *Si le temps le permet*, an examination of her origins in the form of a cinematographic letter; and Catherine Anne Martin completed *The Spirit of Annie Mae*, which recounts the remarkable life and tragic death of Annie Mae Pictou Aquash, a figurehead in the American Indian Movement assassinated in 1975.

Expression awards

The National Film Board joined CHUM Television to launch the Expression Awards, celebrating diversity in the arts and media in Canada. The gala, sponsored by the Department of Canadian Heritage, took place during the Forum on Diversity and Culture and was broadcast by various networks, including CHUM, MuchMusic, MusiquePlus, Star and Bravo.

The **Royal Canadian Mint** (RCM) uses artists from various regions and ethnocultural communities to ensure that its products reflect the country's cultural diversity. In 2002–2003, the RCM introduced 50 cent sterling silver coins celebrating legends from Newfoundland, Nova Scotia and Quebec; the Shoemaker in Heaven coin, inspired by a Polish-Canadian tale; and coins in the popular Chinese Lunar coin series.

In addition, Canada Post issued for the seventh consecutive year, a commemorative stamp to celebrate the Chinese Lunar New Year. A number of events and activities were organized to promote the Year of the Ram, including launches in the Chinese communities of Winnipeg, Toronto and Vancouver. Other stamps issued during the year included a joint issue with Hong Kong Post, a stamp to mark World Youth Day in Toronto—billed as the largest multicultural gathering in the history of Canada—and Christmas stamps featuring three spectacular works of art by world-renowned Aboriginal artists.

In 2002–2003, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) continued to implement and develop its policy of ensuring that Canada's diversity is reflected in all broadcasting services. To ensure that English- and French-language TV is reflective and inclusive in its operations and programming, all commercial TV services must file diversity corporate plans, addressing:

- corporate accountability—to ensure that cultural diversity principles are considered in all decisions and at all levels of operations that affect on-screen presence and portrayal;
- programming—to ensure that news, information and entertainment programming accurately reflects Canadian reality; and
- community involvement—to ensure effective input and feedback from diverse communities with respect to the reflection of cultural diversity in each station's programming.

An expanded multicultural dimension was added to the **National Capital Commission**'s 2002 Canada Day celebrations. Confederation Park in Ottawa was dedicated to special programming focused on multicultural communities featuring shows by dance groups and musicians such as the Turquoise Turkish Folk Dancers, Mexico Lindo, Reggae Cowboys; activities such as origami, yoga, mehndi and Afro-Canadian hair-braiding; and concessions with ethnic culinary delights.

Encouraging dialogue and understanding

Different perspectives and new ways of understanding issues can be achieved through open dialogue. **Citizenship and Immigration Canada** continued in 2002–2003 its "Canada: We All Belong" campaign, to help facilitate better understanding of and respect for diversity among newcomers and others in Canadian society. Three main values—freedom, respect and belonging—are widely promoted in resource materials, speeches and activities organized for such occasions as Celebrate Canada Week, Citizenship Week and Flag Day.

The Speaker's Bureau initiative in Toronto was also active, bringing immigrants and refugees into schools to speak about their experiences as newcomers to Canada. There are plans to extend the program to Vancouver.

CIC also continued its program aimed at distributing several educational resources for youth to increase understanding and respect among diverse cultural groups and promote peaceful means of conflict resolution. Examples include:

- Cultivating Peace in the 21st Century, co-financed by Canadian Heritage, a teaching resource for high schools and community organizations that promotes conflict resolution, understanding and the value of peace. It is targeted to youth in grades 10 and 11; and
- My Commitment to Canada, for youth in grades 7 to 10, which stimulates thinking and debate about citizenship.

CIC also continued its Settlement Workers in Schools (SWIS) initiative, which facilitates the integration of immigrant children into Canadian schools. Settlement workers provide services in schools with high numbers of immigrant children and act as cultural brokers or facilitators between students, parents and schools by enabling the parties to better understand each other's perspectives. SWIS workers address issues such as school rules, teacher expectations and the grade placement process, domestic violence, and Canadian society, culture and climate.

The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC)

is the primary federal funding agency for research and training related to the social sciences and humanities. In 2002–2003, SSHRC continued to

fund investigator-driven research related to multicultural diversity. In addition, it supports and promotes targeted programs and joint initiatives with partners in government, non-governmental organizations or private foundations. Ethnic, official-language minority, Aboriginal and other community organizations can take advantage of SSHRC's continuing collaborative programs

Did you know?

Canada's labour force will grow to 17.8 million in 2010, an increase from 16 million in 2000. Approximately one quarter of the population entering the labour force will be young people. And another 10 percent of the labour force will be immigrants arriving in Canada between now and 2010. (2001 Census, Statistics Canada)

(see http://www.sshrc.ca/web/apply/organizations_e.asp for details).

The Canadian Race Relations Foundation (CRRF) works to inform Canadians about—and enhance their understanding of and respect for—the diversity of Canadian society. In 2002–2003, the Foundation coordinated and hosted two summits on racial profiling that involved the government and police officials; reinforced ties with affected communities, primarily the Black community, and supported initiatives by other organizations, such as the Coalition of Black Community Organizations and the Ontario Human Rights Commission; and established a working group to share concerns and explore responses.

Through its Initiatives Against Racism Sponsorship Program, the CRRF provides small grants to organizations working to increase critical understanding and expose the causes and manifestations of racism and racial discrimination in Canada, and to inform the general public of facts and misconceptions about and highlight the contributions of groups affected by racism and racial discrimination, notably Aboriginal peoples and racial minorities. In the past six years, the program has received applications from close to 300 applicants and has funded just over half.

Research commissioned by the CRRF in 2002–2003 investigated issues such as the lack of policy and legislative support for Aboriginal post-secondary institutions, the racialized impact of welfare fraud control in British Columbia and Ontario, Aboriginal homelessness in Sioux Lookout, and systemic racism in employment in Canada.

A strong Canadian presence in the worldwide fight against intolerance

In February 2003, a Canadian Heritage representative participated in a meeting, jointly organized by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and the United Nations Human Rights Commission, aimed at developing education tools to fight against racism, discrimination, xenophobia and intolerance. In consultation with the Department of Foreign Affairs and International Trade and in collaboration with the Canadian Commission for UNESCO, the department also prepared Canada's position on drafting and adopting new strategies related to human rights and the fight against racism and intolerance, during UNESCO's 32nd General Conference.

Canadian Heritage also collaborated closely with the **Department of Foreign Affairs and International Trade** in preparing Canada's contribution to the work of the 58th session of the General Assembly of the United Nations, particularly on proposed resolutions directly related to human rights and the elimination of racism, racial discrimination, xenophobia and intolerance.

Promoting our diverse heritage

A key objective of **Canadian Heritage**'s Virtual Museum of Canada (VMC) is to engage audiences of all ages in Canada's heritage by providing them with access to a rich on-line tapestry reflecting the diversity of Canadian experiences. The initiative seeks to strengthen a shared understanding of Canada's evolving heritage. More than 1,000 member institutions of all sizes from all regions of Canada have contributed to the VMC, approximately 45 of the 1,000 dedicated to the heritage of specific ethnocultural communities. Other members have collections that draw on many cultural traditions.

In 2002–2003, VMC launched a new program that enables smaller museums to create content for the Web by supporting development of on-line local history exhibits. *Community Memories* presents historical exhibitions drawn from museum collections and the treasures and reminiscences of members of communities across the country. Through images, words, sounds and videos, these exhibitions paint a unique picture of the history of Canada, offering new insights into the values and experiences that form our collective identity.

During the year, 129 exhibitions were posted on the VMC site, many of which reflected Canada's cultural diversity. These included *Celebrating Community*, from the Fort Frances Museum; *L'Aboiteau de Barachois et les aboiteaux d'Acadie*, from l'Église historique de Barachois; *Women of Labrador*, from the Labrador Interpretation Centre; *Cariboo Treasures: Perspectives on a Cariboo Civilization*, from the Quesnel and District Museum and Archives; *The Francophones of Newfoundland and Labrador*, from the Corner Brook Museum and Archives; and *Introduction to St'á'imc (Lillooet) Basketry*, from the Upper St'á'imc Language, Culture and Education Society.

Research and Data that Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices

Data collected by Statistics Canada is used by a variety of federal organizations. For example:

- Unequal Access: A Canadian Profile of Racial Differences in Education, Employment, and Income, a report commissioned by the Canadian Race Relations Foundation, made use of data from the 1996 Census and focus groups across Canada to raise important issues about diversity and employment. The report's findings—that good jobs and promotions elude many visible-minority and Aboriginal men and women in Canada—attracted significant national media coverage.
- Status of Women Canada works with Statistics Canada to ensure that data is collected on both women and men, including statistics on Aboriginal, immigrant and visible-minority women. Key examples of such collaboration are the gender-based statistical report Women in Canada, published by Statistics Canada every five years, and the recently published Women and Men in Canada; A Statistical Glance.
- New questions about the ethnocultural background of respondents to Statistics Canada's 2002 Survey of Approaches to Educational Planning and Postsecondary Education Participation Survey will help Human Resources Development Canada evaluate whether Canadians from all backgrounds are benefiting from the Canada Education Savings Grant program.

In Canada, providing statistics is a federal responsibility. As the country's central statistical agency, Statistics Canada is legislated to serve this function for the whole of Canada and each of the provinces.

Statistics Canada provides statistical information that is crucial to the assessment and development of federal government policies, programs and practices, including those relating to multiculturalism. New data needs are identified through discussions with federal departments on policy challenges that are likely to arise in Canadian society in the next several years as a result of economic, demographic and social trends.

Statistics Canada programs with particular relevance to multiculturalism in 2002–2003 include the Census, the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada, the Ethnic Diversity Survey, the Longitudinal Immigration Database and the Aboriginal Statistical Program. As well, Statistics Canada is involved in such activities as the Metropolis Project.

Several departments and agencies also gathered their own statistics in 2002–2003.



The 2001 Census: new releases

The Canadian Census of Population, conducted every five years, provides detailed statistical information on the ethnocultural, linguistic, demographic and socioeconomic profile of Canada's population. The Census is the most comprehensive source of data on the multicultural make-up of the Canadian population and it provides this statistical information for all communities across Canada. Results of the 2001 Census were released throughout 2002–2003. Information on the linguistic make-up of the population was released in December 2002, and on the ethnocultural characteristics of the population (for example, ethnic origin, birthplace and visible minority status) in January 2003. In addition, 2001 Census releases on education, labour force and income provided some analysis of the progress of immigrants in Canadian society. All of these 2001 Census releases received extensive media coverage and were instrumental in informing the Canadian population about the country's diverse ethnocultural and linguistic communities.

Longitudinal Survey of Immigrants to Canada

In 2002–2003, Statistics Canada released the first results from a new Longitudinal Survey of Immigrants to Canada (LSIC) conducted jointly with Citizenship and Immigration Canada under the Policy Research Initiative. The release focused on the initial experiences of newcomers to Canada and included information on their choice of destination, pursuit of further training and entry into the workforce.

The survey will follow the sample of immigrants for four years. They will be interviewed three times: at about 6 months, 24 months and 48 months after their arrival in Canada. Collection is under way for the 24-month interview and content development has started for the questionnaire to be given at the 48-month mark.

Results from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: social support, employment key to settlement

The first results from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada showed that the vast majority of newcomers had developed a strong attachment to the country. Networks of family and friends were key to the initial settlement of newcomers. For instance, a large proportion of immigrants (87%) already had some form of social support system within Canada when they immigrated: more than one-half (54%) had relatives and friends and another one-third (33%) had only friends living in Canada.

Joining family and friends who were already living in nearby areas was the major reason for newcomers to choose their destination. This was especially true for family-class immigrants, where almost all (95%) cited joining family or friends as their most important reason for settling where they did.

For most newcomers, the study found that employment was key to establishing a new life in Canada. In fact, within six months after their arrival, 44 percent had already found employment. The employment rate, however, varied by admission class. Newcomers who tried to enter the labour force faced several obstacles. Approximately 70 percent reported at least one problem. Over one-quarter (26%) of immigrants who encountered barriers when looking for employment cited lack of Canadian job experience as the most common problem. Almost as many immigrants (24%) indicated the transferability of foreign qualifications or experience as their most critical obstacle. Another major hurdle was a lack of official language skills, which was identified by 22 percent of immigrants who encountered a problem in their search for work.

Ethnic Diversity Survey

The Ethnic Diversity Survey, conducted in partnership with **Canadian Heritage**, was developed to provide information on the ethnic and cultural backgrounds of people in Canada and how these relate to their current lives in Canada. Conducted in 2002, this survey analysed the level of attachment people have to their own ethnocultural backgrounds, and how this affects their participation in the broader Canadian society. The survey results were released in September 2003.

(http://www.statcan.ca/english/freepub/89-593-XIE/free.htm)

The Multiculturalism Program of **Canadian Heritage** has made the Ethnic Diversity Survey a key component of its academic research call and is planning to make in-house research centered around the survey a priority in the coming years.



Results from the Ethnic Diversity Survey: a sense of belonging

Overall, half of the population said that they had a strong sense of belonging to their ethnic or cultural group. Not surprisingly, immigrants who were relative newcomers to Canada were more likely to have greater attachment to their ethnic or cultural group than did immigrants who had been in Canada for many years or were second- and third-generation Canadians.

In addition to asking about ethnic ancestry, the survey also asked people to report their own ethnic or cultural identity. This identity might or might not be the same as the ancestry of their parents and grandparents. While many ancestries were reported, when people were asked about their own ethnic identity 11.6 million people, or 55 percent of the population aged 15 and older, said that Canadian was either their only ethnic identity (45%) or was part of their ethnic identity in 2002 (9%).

The survey also asked questions about participation in groups or organizations in the 12 months prior to the survey as a measure of the integration and participation of people of diverse ethnic backgrounds in broader Canadian society. Immigrants, regardless of length of time in Canada, were more likely to participate in ethnic or immigrant associations than were Canadian-born people in subsequent generations, with about 6 percent of immigrants belonging, compared with 1 percent of those who had been two or more generations in Canada. In contrast, participation in non-ethnic organizations was somewhat lower for immigrants (35%) than for the Canadian-born population aged 15 and over (47%).

The survey also asked whether people had been discriminated against or treated unfairly in Canada in the past five years because of their ethnicity, culture, race, skin colour, language, accent or religion. The vast majority of all Canadians aged 15 and over (93% or 20.4 million) said they had never, or rarely, experienced discrimination or unfair treatment because of their ethnocultural characteristics. However, perceived discrimination or unfair treatment varied by visible minority status. While 80 percent of visible minorities reported that they had never or rarely been discriminated against or treated unfairly, 20 percent did report having been discriminated against or treated unfairly sometimes or often in the five years prior to the survey because of their ethnocultural characteristics. About the same proportion of visible minorities reported discrimination or unfair treatment because of ethnocultural characteristics, regardless of the length of time in Canada.

Blacks were more likely to report feeling that they had been discriminated against or treated unfairly by others because of their ethnocultural characteristics. Nearly one-third (32%) of Blacks, or 135,000, said that they had had these experiences sometimes or often in the past five years, compared with 21 percent of South Asians and 18 percent of Chinese.

Longitudinal Immigration Database

Statistics Canada continued in 2002–2003 to develop the Longitudinal Immigration Database (IMDB) which combines administrative data on immigration and taxation into a comprehensive source of information on the economic behaviour of immigrants in Canada. Statistics Canada worked closely with Citizenship and Immigration Canada, other federal departments and provincial governments to make information from the database accessible to users and to enhance the database to support policy research in the area of immigration.

Aboriginal Statistical Program

As a result of data needs identified by a number of departments, Statistics Canada developed a proposal to take all of these requirements into account. Statistics Canada went to Cabinet and obtained approval to proceed with the proposed plan to develop a blueprint for a comprehensive Aboriginal Statistical Program that would permit the collection of integrated, ongoing policy relevant information and outcome measures. This two-year project has three components: consultation; data development; and capacity building.

Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of All Origins

Under paragraph 3(2)(e) of the Canadian Multiculturalism Act, it is the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall "make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins." This provision works in tandem with the policy of equal opportunity in employment by requiring federal institutions not only to hire and promote Canadians of all origins, but to actively incorporate the linguistic skills and cultural insight of these employees into service delivery and policy-making functions.

Canadian society benefits in many ways from the skills and understanding of a culturally diverse federal workforce. Public servants who are, for example, first-generation immigrants are able to help their employers deliver services more effectively and sensitively to other new immigrants. Canada owes at least part of its success as a tourism destination to its ability to serve visitors from all over the world in their native tongue. Furthermore, a country that depends so heavily on global markets stands to gain considerably from public servants and advisory bodies who are conversant with the cultural norms of client nations or who speak languages other than English or French.

International relations

Many federal institutions have occasion to use linguistic and cultural talents to good advantage. For example, **Industry Canada** and the **Department of Foreign Affairs and International Trade** routinely avail themselves of the linguistic skills of their employees to promote Canadian interests abroad through trade negotiations and mutual recognition treaties. The Government of Canada's International Business Development Strategy also parlays the cultural savvy of Canadians into business opportunities abroad.

Export Development Canada (EDC), a Crown corporation operating as a commercial financial institution, provides trade finance and risk management services and foreign market expertise to Canadian exporters and investors in up to 200 markets. Operating as it does in the global arena, EDC depends for its success on its knowledge and management of cross-cultural relationships. To this end, it actively recruits candidates with diverse backgrounds to build a workforce with strong cultural and linguistic diversity.

The ability of EDC employees to serve customers in many languages is vital to its success. For front-line customer service teams, the ability to speak several languages is integral to supporting the business interests of a



multicultural clientele. In addition to providing training in Canada's two official languages, EDC provides full financial support to its employees for training in non-official languages.

To help EDC employees find the in-house experts they need to meet the needs of a diverse customer population, the EDC maintains a database of information on the experience, skills and specific expertise of each employee. Among other things, the database stores information regarding the linguistic knowledge of employees. A recent review of the database revealed that employees have registered linguistic skills in 35 languages, including Afrikaans, Bengali, Croatian, Estonian, Gujarati, Hindi, Lithuanian, Mandarin Persian, Russian, Serbian, Somali, Swedish, Tagalog, Turkish, Urdu and Vietnamese. During 2002–2003, employees conducted 1,445 searches on this database.

In a similar vein, the **Business Development Bank of Canada** plays a leadership role in delivering financial and consulting services to Canadian small business, with a particular focus on technology and exporting. Owned by the Government of Canada, the Bank has offices in more than 80 locations across the country. Many of its employees can communicate with customers in a language other than French or English and are encouraged to do so. Spanish, German, Mandarin, Cantonese, Hindi, Italian, Serbian, Portuguese, Greek, Vietnamese, Tamil, Arabic and Urdu are among the languages in which the Bank is able to offer services to its customers.

Similarly, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) shares its expertise with other countries. CMHC's expertise in such areas as housing technologies, housing finance, assisted housing and housing research enables it to offer a wide variety of technical assistance services, including market analysis, policy development, strategic planning, operational training and capacity building. Its success in maintaining strong client relations and a thriving business is attributable both to the linguistic and cultural competence of its staff and to their sensitivity to and genuine interest in the traditions and norms of client countries. Activities and achievements include an invitation by the State Council of China to help the country develop a business and implementation plan for its recently approved mortgage insurance system and a request by the U.S. Treasury Department to collaborate on projects in Africa. CMHC is also continuing to work on a World Bank project that will help define a vision for the housing finance sector in Algeria; a CMHC International staff member has been stationed in Algeria as an on-site advisor for an anticipated 14-month posting. CMHC International is participating as a member in a three-partner consortium that includes two other Canadian organizations.

Not surprisingly, one in eight CMHC employees is competent in a language other than English or French. In fact, the Corporation boasts a workforce conversant with more than 50 non-official languages, including Spanish, Cantonese, Mandarin and German.

Another organization that benefits from a multicultural workforce is the

International Development Research Centre (IDRC), which helps developing countries use science and technology to find practical, long-term solutions to their problems. Given the global context

Did you know?

Of the 1.8 million immigrants who arrived during the 1900s, 17 percent were school children aged between five and 16.

(2001 Census, Statistics Canada)

in which the IDRC must operate, the composition of its staff is multicultural, multinational and multilingual by design. Its employees originate in more than 50 countries and collectively speak more than 60 languages. Similarly, the **Canadian International Development Agency** draws on members of Canada's Ukrainian and Chinese Canadian communities in designing and implementing its cooperative development policies, programs and practices.

Using linguistic and cultural skills at home

Many other federal government organizations routinely avail themselves of the language skills and cultural understanding of their staff at home. The **Public Service Commission of Canada**, for example, benefits from the language skills of its recruitment officers when they engage in public outreach activities or participate in job fairs to attract prospective candidates for public service jobs from various ethnic communities. **Via Rail** and its passengers benefit from the language skills of staff who speak such languages as Japanese, German, Spanish and Italian.

Citizenship and Immigration Canada programs and initiatives routinely and of necessity take advantage of the language skills and cultural understanding of people from Canada's many immigrant communities. The organization funds service-provider agencies to deliver various programs to newcomers, and these agencies often hire immigrants and refugees to ensure that clients can receive services in their own language from people who understand their cultural background. The department also avails itself of the services of a wide spectrum of immigrants to focus test its orientation products for newcomers. Through its Integration-Net Web site, it engages nongovernmental organizations from Canada's various settlement communities to share best practices for helping newcomers from various cultural backgrounds to settle and adapt to life in Canada. The department's Citzine Web site for youth aims to engage young people from

all backgrounds in conversations about what it means to be Canadian (http://www.citzine.ca/). And its Metropolis project, a collaboration with more than 35 countries, draws on the linguistic skills of local and international scholars to conduct research in support of targeted programs to help newcomers integrate more rapidly into Canadian society.

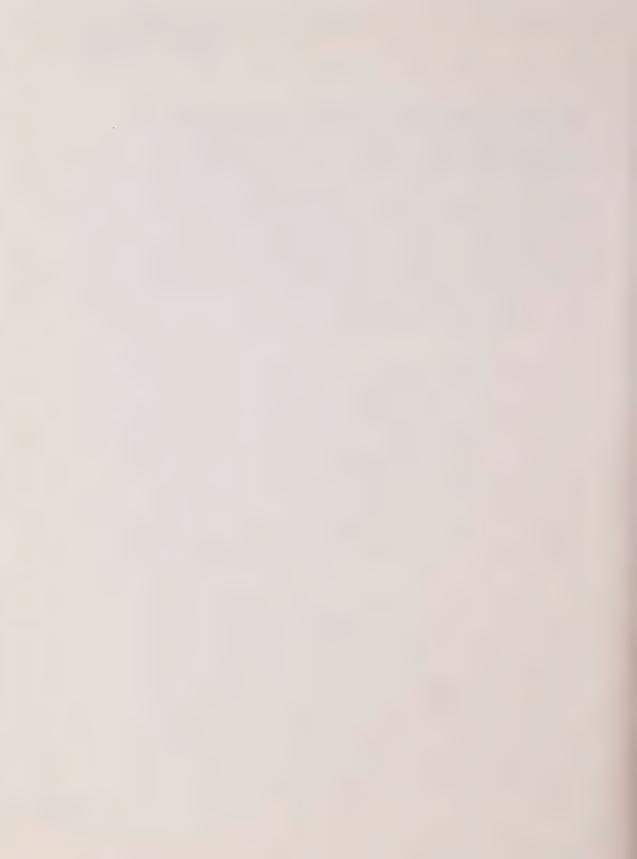
At the National Parole Board, elders or cultural advisors provide language and cultural interpretation to Parole Board members during hearings for Aboriginal offenders. These intermediaries also help facilitate understanding between the Parole Board, the offender and the community. Through the work of the Ethnocultural Consultation project and revisions to the Parole Board's corporate policy, it is expected that the services of cultural advisors from a broad range of ethnically and culturally diverse communities will ultimately be available to provide assistance, interpretation and understanding at hearings for offenders of various cultural origins.

Meanwhile, **Statistics Canada** avails itself of the linguistic and cultural resources of its staff in several ways. When a survey includes a significant number of respondents who do not speak either of Canada's official languages, Statistics Canada adapts its survey materials so that the survey can be successfully administered to everyone in the sample. For example, the organization maintains a telephone workforce capable of providing service in Punjabi in Vancouver and in Italian and Chinese in Toronto, and it pays its employees a premium for these language skills. Sometimes staff create special tools to enable interviewers to interact more effectively with respondents who do not speak English or French. And when telephone interviewers determine that a respondent does not speak English or French, special arrangements are made to conduct the interview at another time in the respondent's language.

Casting a wider net

Some federal organizations are able to benefit from the cultural diversity of a Board of Directors or advisory committee in addition to that of their workforce. For example, the **Canadian Museum of Civilization Corporation** keeps its pulse on Canada's cultural mosaic by maintaining a Board of Directors whose members are drawn from among Canada's visible minority, Aboriginal, new-Canadian and established communities, and represent both official language groups. Since the Museum's programs and exhibitions are cultural in nature, the organization devotes much of its energy to cultural research. Advisory committees with representation from various cultural communities, embassies, cultural associations and research agencies will soon be established to monitor the progress of these research projects. Meanwhile, the Corporation also benefits from the insight

of Museum curators of Syrian, Chinese, Italian, Jewish, Polish and Ukrainian descent, and researchers and associates from the Caribbean, Portugal and elsewhere. Museum tour guides are able to communicate with visitors in Arabic, Italian, German, Spanish, Russian and Mandarin. In addition, the Corporation recruits volunteers from among Canada's many cultural communities. One in ten Children's Museum volunteers are members of a visible minority community, and about 30 percent of all Museum volunteers speak a language other than French or English. Volunteers are encouraged to share their cultural knowledge and experiences when taking part in program and exhibition activities. Finally, the Corporation routinely invites representatives of cultural organizations to help its volunteers and staff members better understand the cultural themes presented in the Museum's exhibitions.



Conclusion





Conclusion

Canada has always been a land rich in diverse peoples and cultures. Diversity has been a fundamental characteristic of Canada since its beginnings and multiculturalism has developed out of the dynamic diversity of its population. Today, diversity is a source of our strength. However, the Canadian multiculturalism approach is forever evolving, with the ultimate goal of achieving a shared and collective vision of an inclusive society.

Under the Canadian Multiculturalism Act, federal departments and agencies have successfully promoted the multiculturalism policy goals of civic participation, social justice and identity. Now, the Canadian government, and in particular the Multiculturalism Program, continue to strive to further the objectives of Canada's multiculturalism policy. It is important that we continue to move forward and address the significant challenges that remain. Some communities continue to face racism, discrimination, and religious intolerance. In spite of efforts and progress made, more must be done to address these issues and celebrate diversity.

Our historical record is not blameless with respect to racial discrimination. Thankfully, over the past few decades, significant progress has been achieved, crediting Canada with an international reputation of valuing, promoting, and celebrating multiculturalism. During this time, the Government of Canada has learned a great deal about the challenges presented by cultural and racial diversity, in addition to ways in which such diversity can be nourished, celebrated, and turned into a Canadian advantage. Canada's multiculturalism policy, bolstered by the 1982 *Charter of Rights and Freedoms* and the 1988 *Canadian Multiculturalism Act*, has provided a basis for peaceful resolution of conflict and for a growing pride in a society that has been enriched by citizens of all backgrounds. The federal government continues to draw on the uniqueness of its diverse society to build a more representative public service, a more responsive government, and a stronger country.

This report provides a snapshot of what has been accomplished in 2002–2003. Multiculturalism, however, is a dynamic reality. Thus, the government must adapt and modernize as the Canadian society evolves. This is precisely why, through its annual report, the Multiculturism Program of the Department of Canadian Heritage will continue to report on innovative governmental practices that contribute to building the multicultural leading nation we want.

While there is no doubt that progress has been made, much remains to be done to continue the journey of making the multiculturalism principles an integral part of policies and programs across all government institutions. It is clear that the focus on a horizontal approach for implementing multiculturalism must continue. It is also clear that only through the relentless efforts and determination of all that the collective vision for a cohesive inclusive society can be achieved. The Department of Canadian Heritage, through its Multiculturalism Program and its many partners, will continue to facilitate the ongoing development of government-wide relevant programs and policies in support of multiculturalism.

By continuing to work with communities, federal departments and agencies, and public institutions, the Multiculturalism Program will draw on the collective strengths to shape a cohesive Canadian society, a society that is based on the values of equality and mutual respect with regard to race, national and ethnic origin, colour and religion.

Publication List





Publications Available Free of Charge From the Multiculturalism Program Resource Centre

Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act 2001–2002

Canada: A Demographic Overview 2001

Canadian Diversity Vol. 2.1, Spring 2003

Canadian Diversity, Respecting our Differences

Canadian Ethnic Studies Special Issue Diversity and Identity Vol. XXXIII, No. 3, 2001

Canadian Issues — 1971-2001 30 years of Multiculturalism, February 2003

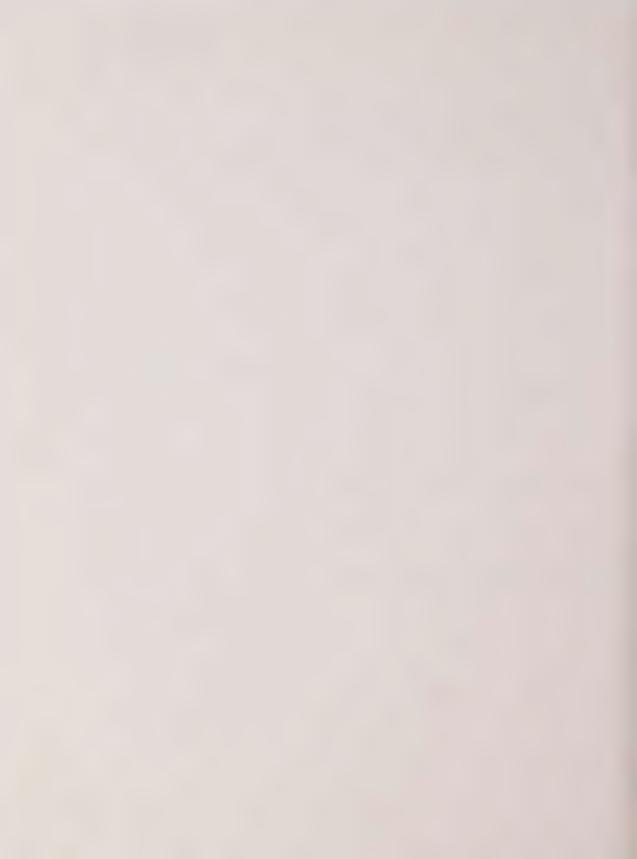
Funding for Multiculturalism — brochure

Immigrants and Civic Participation: Contemporary Policy and Research Issues

National Forum on Policing in a Multicultural Society — Report on Strategies, Recommendations and Best Practices

 National Forum on Policing in a Multicultural Society — Background Papers

Seminar on Social Justice and Multiculturalism: Contemporary Policy and Research Issues



Index of Federal Institutions





Index of Federal Institutions

Atlantic Canada Opportunities Agency			.31
Business Development Bank of Canada			.48
Canada Council for the Arts		.32.	34
Canada Economic Development for Quebec Regions			.30
Canada Mortgage and Housing Corporation		.30.	48
Canada Post Corporation		.24.	37
Canadian Food Inspection Agency			.25
Canadian Heritage 9, 11, 12, 15, 26, 27, 31, 32, 34, 37, 38, 40,			
Canadian International Development Agency			.49
Canada Mortgage and Housing Corporation	.30,	48,	49
Canadian Museum of Civilization Corporation		.50,	51
Canadian Race Relations Foundation	39,	40,	42
Canadian Radio-Television and			
Telecommunications Commission	.23,	32,	37
Canadian Transportaion Agency			.25
CBC/Radio-Canada			
Citizenship and Immigration Canada12, 28, 29, 38, 39,	43,	46,	49
Export Development Canada			
Foreign Affairs and International Trade		.40,	47
Human Resources Development Canada	, 26	, 27,	42
Industry Canada			
International Development Research Centre			
Justice Canada			
National Capital Commission			
National Defence			.25
National Film Board of Canada			
National Parole Board			.50
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada			
Public Service Commission of Canada			
Public Works and Government Services Canada			
Royal Canadian Mint			.37
Royal Canadian Mounted Police	.10,	23,	26
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada			
Solicitor General of Canada			.26
Statistics Canada	46,	49,	50
Status of Women Canada	.15,	28,	42
Transport Canada		.22,	25
Treasury Board		0.7	.20
VIA Rail Canada Inc.		.25,	49
Western Economic Diversification			.50

Federal Institutions

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atlantic Canada Opportunities Agency Atlantic Pilotage Authority Canada Bank of Canada Blue Water Bridge Authority Business Development Bank of Canada Canada Council for the Arts Canada Customs and Revenue Agency Canada Deposit Insurance Corporation Canada Economic Development for **Ouebec Regions** Canada Industrial Relations Board Canada Lands Company Limited Canada Mortgage and Housing Corporation Canada Post Corporation Canada Science and Technology Museum Corporation Canadian Air Transport Security Authority Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal Canadian Commercial Corporation Canadian Environmental Assessment Agency Canadian Food Inspection Agency Canadian Forces Canadian Heritage Canadian Human Rights Tribunal Canadian International Development Canadian International Trade Tribunal Canadian Museum of Civilization

Corporation

Canadian Museum of Nature Canadian Nuclear Safety Commission Canadian Race Relations Foundation Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission Canadian Security Intelligence Service Canadian Space Agency Canadian Transportation Agency Canadian Wheat Board CBC/Radio-Canada Citizenship and Immigration Canada Commission for Public Complaints Against the RCMP Communication Canada Copyright Board of Canada Defence Construction Canada Enterprise Cape Breton Corporation Environment Canada Export Development Canada Farm Credit Canada Finance Canada Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada Fisheries and Oceans Canada Foreign Affairs and International Trade Freshwater Fish Marketing Corporation Hazardous Materials Information Review Commission Human Resources Development Canada Justice Canada Immigration and Refugee Board Indian Residential Schools Resolution Canada

Industry Canada Infrastructure Canada International Development Research Centre Laurentian Pilotage Authority Canada Law Commission of Canada National Archives of Canada National Battlefields Commission National Capital Commission National Defence National Film Board of Canada National Library of Canada National Parole Board National Research Council Natural Resources Canada Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada North American Free Trade Agreement Secretariat, Canadian Section Northern Pipeline Agency Canada Office of the Auditor General of Canada

Office of the Correctional Investigator

Office of the Privacy Commissioner

Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada

Office of the Information

Commissioner

of Canada

Pacific Pilotage Authority Canada Parks Canada Patented Medicine Prices Review Board Public Service Commission of Canada Public Service Staff Relations Board Public Works and Government Services Canada Royal Canadian Mint Royal Canadian Mounted Police Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Secretary Canadian Intergovernmental Conferences Social Sciences and Humanities Research Council of Canada Solicitor General of Canada Standards Council of Canada Statistics Canada Status of Women Canada Telefilm Canada The Federal Bridge Corporation Limited Transport Canada Transportation Safety Board of Canada Treasury Board of Canada Secretariat Veterans Affairs Canada VIA Rail Canada Inc. Western Economic Diversification

Canada





VIA Rail Canada Inc. professionnelles artistes-producteurs Tribunal canadien des relations la personne Tribunal canadien des droits de extérieur Tribunal canadien du commerce gouvernementaux Canada Travaux publics et Services Transports Canada Téléfilm Canada Statistique Canada Solliciteur général du Canada Société canadienne des postes technologie du Canada Société du Musée des sciences et de la Société des ponts fédéraux Limitée Société d'assurance-dépôts du Canada de logement Société canadienne d'hypothèques et civilisations Société du Musée canadien des Société d'expansion du Cap-Breton Société immobilière du Canada limitée sécurité Service canadien du renseignement de du Canada Secrétariat du Conseil du Trésor canadienne Secrétariat de l'ALENA, section intergouvernementales canadiennes Secrétariat des conférences Ressources naturelles Canada pensionnats indiens Canada Résolution des questions des

Radio-Canada/CBC Pêches et Océans Canada Patrimoine canadien Parcs Canada poisson d'eau douce Office de commercialisation du Office national du film du Canada Office des transports du Canada Musée canadien de la nature Monnaie royale canadienne Ministère de la Justice du Canada Ministère des Finances Canada Infrastructure Canada Industrie Canada Gendarmerie royale du Canada relations raciales Fondation canadienne des Financement agricole Canada Environnement Canada P.Ouest Canada Diversification de l'économie de pour les régions du Québec Développement économique Canada Canada Développement des exportations humaines Canada Développement des ressources Défense nationale Corporation commerciale canadienne Construction de Défense Canada matières dangereuses renseignements relatifs aux Conseil de contrôle des humaines du Canada Conseil de recherches en sciences Conseil national de recherches Canada

lnstitutions fédérales

Les ministères, les organismes et les sociétés d'État suivants ont soumis des rapports sur leurs activités relatives à l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien:

Conseil des Arts du Canada déclarations financières du Canada télécommunications canadiennes Centre d'analyse des opérations et Conseil de la radiodiffusion et des Bureau de l'enquêteur correctionnel Conseil canadien des normes du Canada naturelles et en génie du Canada Bureau de la sécurité des transports Conseil de recherches en sciences du Canada Bureau du vérificateur général industrielles Conseil canadien des relations financières Canada Bureau du surintendant des institutions médicaments brevetés Conseil d'examen du prix des Bibliothèque nationale du Canada Condition féminine Canada Banque du Canada Communication Canada Banque de développement du Canada conditionnelles Archives nationales du Canada Commission nationale des libérations Anciens Combattants Canada nationaux environnementale Agence canadienne d'évaluation Commission des champs de bataille Commission du droit du Canada des aliments Commission de la capitale nationale Agence canadienne d'inspection confre la GRC international Commission des plaintes du public Agence canadienne du développement dans la fonction publique Atlantique Commission des relations de travail Agence de promotion du Canada Agence spatiale canadienne Commission canadienne du blé du Canada nucléaire Commission canadienne de súreté Agence des douanes et du revenu Commission du droit d'auteur Canada international Affaires étrangères et Commerce statut de réfugié Commission de l'immigration et de du transport aérien Administration canadienne de la súreté du Canada Commission de la fonction publique Nord Canada du Canada Administration du pipe-line du Pacifique Canada Commissariat à l'information Administration de pilotage du privée du Canada Administration du pont Blue Water Commissaire à la protection de la vie 1'Atlantique Comité externe d'examen de la GRC Administration de pilotage de Citoyenneté et Immigration Canada Laurentides développement international Administration de pilotage des Centre de recherche pour le

Index des institutions fédérales

VIA Rail Canada Inc
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Transports Canada
Statistique Canada
Solliciteur général du Canada
Société canadienne des postes
Société canadienne d'hypothèques et de logement36, 55
Scociété du Musée canadien des civilisations
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Radio-Canada/CBC
Patrimoine canadien
Office national du film du Canada
0E Sanasports du Canada de stransports du canada de service des transports du canada de service de servic
Monnaie royale canadienne
81Ministère de la Justice du Canada
Industrie Canada
Gendarmerie royale du Canada
Fondation canadienne des relations raciales
Exportation et développement Canada soloines appireus app
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Développement économique Canada pour les régions du Québec36
Développement des ressources humaines Canada
OÉ.
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil des Arts du Canada38, 41
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes .27, 38, 45
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada 29, 33
Condition féminine Canada
Communication Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Commission de la capitale nationale
Oommission de la fonction publique du Canada
Citoyenneté et Immigration Canada
Centre de recherche pour le développement international
Centre de recherche et d'information sur le Canada
Banque de développement du Canada
Agence de promotion du Canada Atlantique
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence canadienne du développement international
Affaires étrangères et Commerce international



Institutions fédérales





Publications gratuites offertes par le centre de ressources du Programme du multiculturalisme

2001-2002 Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien

Canada: Un profil démographique 2001

Diversité canadienne, vol. 2.1, printemps 2003

Diversité canadienne, respecter nos différences

Etudes ethniques au Canada, numéro spécial sur la diversité et l'identité, vol. XXXIII, nº 3, 2001

Thèmes canadiens — 1971-2001 — 50 ans de multiculturalisme, février 2005

Financement pour le multiculturalisme — brochure

de recherches de recherches

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle — Rapport sur les stratégies, les recommandations et les pratiques exemplaires

• Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle — Documents d'information

Colloque sur la justice sociale et le multiculturalisme : politique contemporaine et sujets de recherches





Publications gratuites



Ce rapport fournit un instantane du travail accompli en 2002-2003. Le multiculturalisme est toutefois une réalité dynamique. C'est ainsi que le gouvernement doit s'adapter et se moderniser à mesure que la société rapport annuel, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien continuera à rendre compte des pratiques gouvernementales novatrices qui concourent à construire la nation multiculturelle de premier plan que nous voulons.

Même s'il ne fait aucun doute que des progrès ont été réalisés, il reste beaucoup de travail à faire en vue de poursuivre le voyage qui consiste à intégrer les principes du multiculturalisme aux politiques et aux programmes dans l'ensemble des institutions gouvernementales. Il est clair que l'accent mis sur l'approche horizontale pour mettre en application les principes du multiculturalisme doit se poursuivre. Il est tout aussi évident que seuls les efforts constants et la détermination de tous permettront de concrétiser la vision collective d'une société cohésive qui n'exclut personne. Le ministère du Patrimoine canadien, avec l'aide du Programme du multiculturalisme et de ses nombreux partenaires, s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de s'emploiera à faciliter l'élaboration continue de politiques et de programmes pertinents dans l'ensemble du gouvernement afin de

En poursuivant son travail auprès des collectivités, des organismes et des ministères fédéraux ainsi que des institutions publiques, le Programme du multiculturalisme mettra à profit les forces communes pour accroître la sobésion dans la société canadienne, et faire en sorte qu'elle soit fondée sur ces valeurs que sont l'égalité et le respect mutuel en ce qui concerne la race, l'origine nationale et ethnique, la couleur et la religion.

Conclusion

Le Canada a toujours été un pays riche de par la diversité de ses peuples et de leurs cultures. La diversité a constitué une caractéristique fondamentale du Canada depuis le tout début et le multiculturalisme s'est développé à même cette dynamique caractéristique de sa population. Aujourd'hui, la diversité est la source de notre force. Si la réalité canadienne du multiculturalisme ne cesse d'évoluer, elle poursuit néanmoins l'objectif ultime de concrétiser une vision collective : créer une société qui n'exclut personne.

Aux termes de la Loi sur le multiculturalisme canadien, les ministères et les organismes fédéraux ont pu promouvoir avec succès les objectifs de la politique du multiculturalisme que sont la participation des citoyens, la justice sociale et l'identité. À l'heure actuelle, le gouvernement du Canada, et plus précisément le Programme du multiculturalisme, s'efforce d'atteindre le but de la politique canadienne du multiculturalisme. Il importe de continuer à progresser et de se pencher sur les importants défis qu'ils restent à relever. Certaines collectivités continuent à faire face au racisme, à la discrimination et à l'intolérance religieuse. Malgré les efforts et les progrès accomplis, nous avons encore plus à faire pour nous attaquer à ces questions et célèbrer la diversité.

En ce qui concerne la discrimination raciale, notre bilan n'est pas dénué de blâmes. Heureusement, au cours des dernières décennies, de grands pas ont été faits, qui ont mérité au Canada, à l'échelle internationale, la réputation d'être un pays qui valorise, encourage et célèbre le multiculturalisme. Au cours de cette période, le gouvernement du Canada a appris beaucoup au sujet des difficultés que présente la diversité raciale et culturelle, sans compter les manières de la cultiver, de s'en réjouir et d'en faire un avantage pour les Canadiens. La politique du multiculturalisme, soutenue par la canadiens. La politique du multiculturalisme, soutenue par la conflits et d'une fiertés, adoptée en 1982, et la Loi sur le multiculturalisme canadien, promulguée en 1988, constitue la base du règlement pacifique des confitte de toutes origines. L'administration publique fédérale, quant à elle, continue de tirer parti du caractère unique de notre société hétérogène pour continue de tirer parti du caractère unique de notre société hétérogène pour constituer une fonction publique plus représentative, un gouvernement plus sensible aux besoins de la population et un pays plus fort.



Conclusion



officielles du Canada, Statistique Canada adapte ses instruments d'enquête de manière à ce qu'elle puisse être effectuée correctement auprès de toutes les personnes de l'échantillon. Par exemple, l'organisme dispose d'enquêteurs par téléphone capables d'offrir des services en punjabi à Vancouver ainsi qu'en italien et en chinois à Toronto, et il verse une prime aux employés qui ont ces compétences linguistiques. Parfois, le personnel crée des outils particuliers pour permettre aux interviewers d'interagir plus efficacement avec les répondants qui ne parlent ni anglais ni français. Lorsque les enquêteurs par téléphone se rendent compte qu'un répondant ne parle ni anglais ni français, on prend des arrangements pour faire l'entrevue à un autre moment dans la langue du répondant.

Élargir son horizon

thèmes culturels abordés dans ses expositions. bénévoles et les membres de son personnel à mieux comprendre les régulièrement des représentants des organismes culturels à aider ses programmes et aux expositions du Musée. Finalement, la Société invite connaissances culturelles lorsqu'ils participent aux activités liées aux Les bénévoles sont encouragés à partager leurs expériences et leurs bénévoles du Musée parlent une autre langue que l'anglais ou le français. appartient à une minorité visible, et environ 30 pour 100 de tous les culturelles du Canada. Au Musée canadien des enfants, un bénévole sur dix la Société recrute des bénévoles dans les nombreuses communautés arabe, en italien, en allemand, en espagnol, en russe et en mandarin. Enfin, d'ailleurs. Les guides du Musée peuvent communiquer avec les visiteurs en et ukrainienne, et de chercheurs et collaborateurs des Caraïbes, du Portugal et de conservateurs d'origine syrienne, chinoise, italienne, juive, polonaise recherche. D'autre part, la Société profite également des connaissances de recherche seront bientôt mis sur pied pour suivre l'évolution des projets de culturelles, des ambassades, des associations culturelles et des organismes consultatifs composés de représentants des diverses communautés s'emploie surtout à mener des recherches dans ce domaine. Des comités activités et les expositions du Musée sont de nature culturelle, l'organisme établies et représentent les deux groupes de langue officielle. Puisque les des Autochtones, des néo-Canadiens ou proviennent de communautés d'administration, dont les membres font partie des minorités visibles, sont prend le pouls de la mosaïque culturelle canadienne grâce à son conseil effectif. Par exemple, la Société du Musée canadien des civilisations conseil d'administration ou d'un comité consultatif en plus de celle de leur Certains organismes fédéraux peuvent profiter de la diversité culturelle d'un

communautés ethniques à solliciter un emploi dans la fonction publique. Via Rail et ses passagers bénéficient des connaissances linguistiques des employés qui parlent des langues telles que le japonais, l'allemand, l'espagnol et l'italien.

canadienne. d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer plus rapidement à la société des recherches visant à développer des programmes ciblés permettant connaissances linguistiques des universitaires d'ici et d'ailleurs pour mener qui fait appel à la collaboration de plus de 35 pays, s'appuie sur les d'être Canadiens (http://www.citzine.ca/). Egalement, le projet Metropolis, les jeunes de toutes les origines à discuter de ce que cela signifie pour eux au Canada. Citzine, le site Web du Ministère destiné aux jeunes, encourage ayant des antécédents culturels diversifiés à s'établir et à s'adapter à la vie à faire connaître les meilleures pratiques pour aider les nouveaux arrivants organismes non gouvernementaux des diverses communautés d'immigrants arrivants. Par l'intermédiaire de son site Web Intégration-Net, il invite les pour mettre à l'essai ses produits d'orientation destinés aux nouveaux Ministère utilise également les services d'un large éventail d'immigrants leur langue par des gens qui comprennent leurs antécédents culturels. Le s'assurer que les services que leurs clients reçoivent leur sont offerts dans organismes embauchent souvent des immigrants et des réfugiés pour services qui offrent différents programmes aux nouveaux arrivants, et ces communautés d'immigrants. Le Ministère finance des fournisseurs de linguistiques et culturelles de personnes appartenant aux nombreuses tirent parti de manière courante, et par nécessité, des connaissances Les programmes et les initiatives de Citoyenneté et Immigration Canada

A la Commission nationale des libérations conditionnelles, des sînés et des conseillers culturels fournissent des services d'interprétation linguistique et culturelle aux membres de la Commission au cours des auditions de contrevenants autochtones. Ces intermédiaires facilitent également la compréhension entre la Commission, le contrevenant et la communauté. Grâce aux travaux du projet de consultation ethnoculturelle et à la révision de la politique générale de la Commission, on s'attend à pouvoir offrir un jour les services de conseillers culturels provenant de multiples communautés ethniques et culturelles, qui apporteront leur aide, assureront l'interprétation et faciliteront la compréhension au cours des audiences de contrevenants d'origines culturelles diversifiées.

Par ailleurs, Statistique Canada met à profit les ressources linguistiques et culturelles de son effectif de plusieurs façons. Lorsqu'une enquête concerne un nombre important de répondants qui ne parlent aucune des deux langues

comprend deux autres organismes canadiens. 14 mois. SCHL International est membre d'un consortium tripartite qui en Algérie en tant que conseiller sur place pour une durée probable de l'habitation en Algérie; un employé de SCHL International a été affecté qui aidera à définir une vision pour le secteur du financement de Afrique. La SCHL continue de s'occuper d'un projet de la Banque mondiale Département du Trésor des Etats-Unis de collaborer à des projets en hypothécaire récemment approuvé, et la demande que lui a adressée le un plan d'affaires et de mise en œuvre pour son système d'assurance citer l'invitation faite par le Conseil d'Etat de la Chine à l'aider à concevoir égard. Au nombre des activités et des réalisations de la SCHL, on peut et aux normes des pays clients et qui éprouve un véritable intérêt à leur linguistiques et culturelles de son personnel, qui est sensible aux traditions avec la clientèle et être une institution florissante grâce aux compétences renforcement des capacités. La SCHL peut maintenir de solides relations de politiques, la planification stratégique, la formation opérationnelle et le gamme de services d'aide technique, dont l'analyse de marché, l'élaboration de l'aide au logement et de la recherche lui permet d'offrir une riche

On ne s'étonnera pas que, à la SCHL, un employé sur huit maîtrise une autre langue que l'anglais ou le français. En fait, la Société est fière de disposer d'un effectif qui connaît 50 langues non officielles, notamment l'espagnol, le cantonais, le mandarin et l'allemand.

Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) est un autre organisme qui bénéficie d'une main-d'œuvre multiculturelle. Sa mission est d'aider les pays en développement à trouver, par la science et la technologie, des solutions viables à leurs problèmes. Étant donné que le CRDI travaille dans un contexte international, son personnel doit être multiculturel, multinational et multilingue. Les employés du CRDI sont originaires de plus de 50 pays et, collectivement, ils parlent plus de originaires de plus de 50 pays et, collectivement, ils parlent plus de fol langues. De même, l'Agence canadienne de développement international compte sur les membres des communautés ukrainiennes et chinoises du Canada pour l'aider à élaborer et à mettre en œuvre ses politiques, ses programmes et ses pratiques en matière de développement coopératif.

Utilisation des connaissances linguistiques et culturelles au pays

Bien d'autres organismes gouvernementaux fédéraux utilisent régulièrement les connaissances linguistiques et culturelles de leur personnel ici même. La Commission de la fonction publiques de ses agents de recrutement à profit les connaissances linguistiques de ses agents de recrutement lorsqu'ils participent à des activités d'information du public ou à des salons de l'emploi dans le but d'inciter des candidats provenant des différentes



interculturelles. C'est pourquoi elle recrute activement des candidats aux antécédents diversifiés afin de constituer un effectif ayant une gamme très variée de connaissances linguistiques et culturelles.

Le succès d'EDC repose sur la capacité de ses employés à servir les clients dans plusieurs langues. Pour les équipes responsables du service à la clientèle de première ligne, la capacité de parler plusieurs langues fait partie intégrante de la défense des intérêts commerciaux d'une clientèle multiculturelle. En plus d'offrir de la formation dans les deux langues officielles du Canada, EDC accorde un soutien financier total aux employés qui reçoivent une formation dans une autre langue que le français ou l'anglais.

Pour aider ses employés à trouver à l'intérieur de l'institution les spécialistes qu'il faut pour répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée, EDC maintient une base de données contenant des renseignements sur l'expérience, les compétences et l'expertise particulière de chacun des employés. Entre autres choses, la base de données renferme des renseignements sur les connaissances linguistiques des employés. Un examen récent de cette base de données a révélé que ceux-ci connaissent 35 langues, notamment l'afrikaans, le bengali, le croate, l'estonien, le gujarati, l'hindi, le lituanien, le mandarin, le persan, le russe, le serbe, le somali, le suédois, le tagalog, le turc, l'urdu et le vietnamien. En 2002-2003, les employés ont effectué la 445 recherches dans cette base de données.

Le saviez-vous? Sur les 1,8 million d'immigrants qui sont arrivés dans les années 1990, 17 pour 100 d'entre eux étaient des enfants âgés de cinq à 16 ans. (Recensement de 2001, Statistique Canada) Dans le même ordre d'idées, la Banque de développement du Canada joue un rôle de chef de file en fournissant des services financiers et des services d'experts-conseils aux petites entreprises canadiennes; elle accorde entreprises canadiennes; elle accorde

une attention particulière aux entreprises exportatrices et à celles des secteurs de la technologie. Institution appartenant entièrement au gouvernement du Canada, la Banque possède plus de 80 succursales partout au pays. Bon nombre de ses employés peuvent communiquer avec les clients dans d'autres langues que le français ou l'anglais, et ils sont encouragés à le faire. Parmi les langues dans l'espagnol, l'allemand, le offrir des services aux clients, mentionnons l'espagnol, l'allemand, le mandarin, le cantonais, l'hindi, l'italien, le serbe, le portugais, le grec, le vietnamien, le tamoul, l'arabe et l'urdu.

De plus, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** (SCHL) met son expertise à la disposition d'autres pays. Le savoir-faire de la SCHL dans les domaines des technologies du bâtiment, du financement de l'habitation,



Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines

Selon l'alinéa 3(2)e) de la Loi sur le multiculturalisme canadien, la politique du gouvernement du Canada consiste à demander à toutes les institutions fédérales de « mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines ». Cette disposition va de pair avec la politique sur les chances d'accès égales en matière d'emploi, car elle impose aux institutions fédérales non seulement d'embaucher et de donner de l'avancement aux Canadiens de toutes origines mais aussi de mettre à profit les connaissances linguistiques et culturelles de ces employés dans la prestation de services et l'élaboration de politiques.

La société canadienne profite de bien des manières des connaissances d'un effectif fédéral diversifié sur le plan culturel. Par exemple, les fonctionnaires qui sont des immigrants de la première génération peuvent aider leurs employeurs à offrir des services plus efficaces et mieux adaptés aux nouveaux immigrants. Le succès du Canada en tant que destination touristique repose en partie sur notre capacité d'accueillir des visiteurs du monde entier dans leur propre langue. En outre, les fonctionnaires et les organismes consultatifs qui sont au fait des normes culturelles des pays clients ou qui connaissent d'autres langues que le français ou l'anglais ont beaucoup à apporter à un pays qui dépend autant des marchés internationaux.

Relations internationales

De nombreuses institutions fédérales ont l'occasion d'utiliser les talents linguistiques et culturels. Par exemple, il arrive couramment qu'Industrie Canada et le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international mettent à profit les compétences linguistiques de leurs employés pour défendre les intérêts du Canada à l'étranger dans le cadre des négociations commerciales et des traités de reconnaissance réciproque. La stratégie de développement du commerce international du gouvernement du Canada met aussi à contribution les connaissances culturelles des Canadiens lorsqu'il s'agit de tirer parti des possibilités d'affaires à l'étranger.

Exportation et développement Canada (EDC), société d'État fonctionnant comme une institution commerciale et financière, fournit des services de financement des transactions commerciales et de gestion des risques aux exportateurs et investisseurs canadiens et met à leur disposition son expertise en matière de marchés étrangers dans près de disposition son expertise en matière de marchés étrangers dans près de son auccès dépend de sa connaissance et de la gestion des relations son succès dépend de sa connaissance et de la gestion des relations



21 pour 100 des Sud Asiatiques et de 18 pour 100 des Chinois. cette expérience au cours des cinq dernières années, en comparaison de Noirs, ou 135 000 personnes, ont affirmé avoir parfois ou souvent vécu de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Près du tiers (32 pour 100) des de déclarer avoir vécu la discrimination ou des traitements injustes à cause d'années où ils avaient vécu au Canada. Les Noirs étaient plus susceptibles raison de leurs caractéristiques ethnoculturelles, quel que soit le nombre disaient avoir soulfert de discrimination ou d'un traitement injuste en proportion à peu près équivalente de membres des minorités visibles précédentes à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles. Une victime de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq années rarement subi, 20 pour 100 affirmaient avoir parfois ou même souvent été n'avoir jamais subi de discrimination ou de traitement injuste ou en avoir visible. Alors que 80 pour 100 des membres des minorités visibles disaient traitement injuste variait en fonction de l'appartenance à une minorité ethnoculturelles. Cependant, la perception de la discrimination ou du discrimination ou d'un traitement injuste en raison de leurs caractéristiques

Banque de données longitudinales sur les immigrants

En 2002-2005, Statistique Canada a continué de développer la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), qui regroupe des données administratives sur l'immigration et la taxation en une source d'information exhaustive sur le comportement économique des immigrants au Canada. Statistique Canada a travaillé en étroite collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux pour rendre l'information que renferme la base de données accessible aux utilisateurs et améliorer cette base de données de manière à appuyer la recherche stratégique dans le domaine de l'immigration.

Programme de la statistique autochtone

En raison des besoins en matière de données signalés par certains ministères, Statistique Canada a élaboré une proposition pour tenir compte de l'ensemble des besoins exprimés. Statistique Canada a obtenu l'autorisation du Cabinet d'aller de l'avant avec le projet de développement d'un modèle de programme de la statistique autochtone exhaustif qui permettrait de recueillir de l'information générale pertinente pour les politiques et des indicateurs de résultats. Ce projet d'une durée de deux ans comporte trois volets : consultation, élaboration des données et renforcement des capacités.



Pour le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, l'Enquête sur la diversité ethnique est une composante clé des appels de propositions pour des recherches universitaires, et on prévoit que les recherches internes axées sur l'enquête seront une priorité au cours des prochaines années.

Résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique:

Globalement, la moitié de la population a déclaré éprouver un profond sentiment d'appartenance à son groupe ethnique ou culturel. Comme on pouvait s'y attendre, les immigrants qui sont arrivés relativement récemment au Canada étaient plus susceptibles d'être fortement attachés à leur groupe ethnique ou culturel que les immigrants établis ici depuis de nombreuses ethnique ou culturel que les familier de la deuxième et de la troisième génération.

En plus de leur origine ethnique, l'enquête demandait aux répondants d'indiquer leur propre identité ethnique ou culturelle. Cette identité ne correspondait pas nécessairement à l'origine de leurs parents ou de leurs grands-parents. Même si plusieurs origines ont été mentionnées, quand on leur grands-parents. Même si plusieurs origines ont été mentionnées, quand on leur répondants, ou 55 pour 100 de la population âgée de 15 ans ou plus, ont dit qu'ils étaient Canadiens et que c'était leur seule identité ethnique (45 pour 100) ou que cela faisait partie de leur identité ethnique en 2002 (9 pour 100).

Afin de mesurer l'intégration et la participation des personnes d'horizons ethniques divers à la vie de la société canadienne, l'enquête comportait également des questions sur l'appartenance à des groupes ou à des organismes dans les 12 mois précédents. Les immigrants, peu importe depuis d'associations ethniques ou d'associations d'immigrants que les descendants d'associations ethniques ou d'associations d'immigrants nés au Canada dans les générations cuivantes : environ 6 pour 100 d'associations comparativement à l'ammigrants appartenaient à de telles associations comparativement à l'ammigrants appartenaient à de telles associations comparativement à l'ammigrants appartenaient à de telles associations deux générations ou plus. Par contre, la participation à des associations non ethniques était un peu plus faible chez les immigrants (35 pour 100) que chez les personnes nées au Canada et âgées de 15 ans ou plus (47 pour 100).

L'enquête demandait aussi aux gens s'ils avaient subi de la discrimination ou s'ils avaient été traités injustement au Canada au cours des cinq dernières années pour l'un des motifs suivants: l'origine ethnique, la culture, la race, la couleur, la langue, l'accent ou la religion. La grande majorité des Canadiens âgés de 15 ans ou plus (93 pour 100 ou 20,4 millions) ont dit n'avoir jamais—ou avoir rarement—fait l'objet de

Résultats de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada: l'entraide et l'emploi jouent un rôle essentiel dans le processus d'établissement

Les premiers résultats de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada indiquent que la vaste majorité des nouveaux arrivants sont profondément attachés à leur nouveau pays. Les réseaux de parents et d'amis sont des facteurs clés dans l'établissement initial des nouveaux arrivants. Par exemple, une proportion importante des immigrants (87 pour 100) bénéficiaient déjà d'une forme de soutien social lorsqu'ils ont émigré : plus de la moitié (54 pour 100) avaient à la fois des parents et des amis, et un tiers d'entre eux (35 pour 100) avaient au moins des amis au Canada.

La principale raison qui incitait les nouveaux arrivants à choisir une destination, c'était le désir de rejoindre des parents et des amis vivant déjà à proximité. Cela était particulièrement vrai pour les immigrants appartenant à la catégorie du regroupement familial, qui ont presque tous (95 pour 100) dit s'être établis là où ils l'ont fait principalement pour rejoindre des parents ou des amis.

Létude démontre que, pour la plupart des nouveaux arrivants, l'emploi joue un rôle clé dans le début d'une nouvelle vie au Canada. En fait, 44 pour 100 d'entre eux avaient déjà trouvé un emploi six mois après leur arrivée. Le nouveaux arrivants qui cherchaient un emploi devaient surmonter plusieurs obstacles. Environ 70 pour 100 des immigrants ont dit avoir rencontré au moins un problème. Plus du quart (26 pour 100) de ceux qui avaient éprouvé des disficultés dans leur recherche d'emploi ont mentionné que l'absence d'expérience sur le marché du travail canadien était le problème le plus courant. Un nombre à peu près égal d'immigrants (24 pour 100) ont indiqué que la reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises à l'étranger représentait l'obstacle le plus important. La méconnaissance des langues officielles constituait un autre obstacle de taille : il a été mentionné par 22 pour 100 des immigrants qui ont eu du mal à se trouver un emploi.

Enquête sur la diversité ethnique

L'Enquête sur la diversité ethnique, réalisée en partenariat avec **Patrimoine** canadien, vise à fournir des renseignements sur les antécédents ethniques et culturels des résidents du Canada et à montrer comment ces antécédents sont liés à leur vie actuelle au Canada. Effectuée en 2002, l'enquête a permis d'analyser à quel point ils étaient attachés à leurs propres racines ethnoculturelles et les répercussions de cette réalité sur leur intégration à la société canadienne. Les résultats de l'enquête ont été publiés en septembre 2003 (http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-593-XIF/free_f.htm).



longitudinale auprès des immigrants du Canada, l'Enquête sur la diversité ethnique, la Banque de données longitudinales sur les immigrants et le Programme de la statistique autochtone. De plus, Statistique Canada participe à des activités comme le projet Metropolis.

Plusieurs ministères et organismes ont également recueilli leurs propres statistiques en 2002-2003.

Recensement de 2001 : nouveaux résultats

et linguistiques du pays. la population canadienne sur les diverses communautés ethnoculturelles de 2001 ont été largement diffusés par les médias et ont contribué à informer immigrants dans la société canadienne. Tous les résultats du recensement active et le revenu contenaient une analyse des progrès accomplis par les documents du Recensement de 2001 portant sur l'éducation, la population l'appartenance à une minorité visible) l'ont été en janvier 2003. De plus, les population (par exemple, l'origine ethnique, le lieu de naissance et 2002, et les données concernant les caractéristiques ethnoculturelles de la sur la composition linguistique de la population a été publiée en décembre Recensement de 2001 ont été rendus publics en 2002-2003. Linformation renseignements sur toutes les communautés du Canada. Les résultats du multiculturelle de la population canadienne puisqu'il fournit des population. C'est la source de données la plus complète sur la composition ethnoculturel, linguistique, démographique et socioéconomique de la cinq ans, fournit des renseignements statistiques détaillés sur le profil Le recensement de la population canadienne, auquel on procède tous les

Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada

En 2002-2005, Statistique Canada a publié les premiers résultats de la nouvelle Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), réalisée conjointement avec Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre du Projet de recherche sur les politiques. La publication portait principalement sur les premières expériences vécues par les nouveaux arrivants au Canada et comprenait des informations sur la destination choisie, le perfectionnement professionnel et l'arrivée sur le marché du travail.

Pour les besoins de l'enquête, l'échantillon d'immigrants fera l'objet d'un suivi pendant quatre ans. Ils seront interrogés trois fois : environ 6 mois, 24 mois et 48 mois après leur arrivée au Canada. La collecte des données est en cours pour l'entrevue effectuée après 24 mois, et on a commencé l'élaboration du contenu du questionnaire utilisé après 48 mois.

Les données recueillies par Statistique Canada sont utilisées par différents organismes fédéraux, En voici quelques exemples :

les médias. du Canada—ont été largement diffusées par qu'aux hommes et aux femmes autochtones échappent souvent aux minorités visibles ainsi rapport—les bons emplois et les promotions diversité et l'emploi. Les constatations du d'importantes questions concernant la discussion partout au Canada pour soulever obtenus par l'entremise de groupes de Recensement de 1996 et les renseignements raciales, ont utilisé les données du la Fondation canadienne des relations revenu et de l'éducation, commandé par canadiens dans les domaines de l'emploi, du des différences entre les groupes ethnoculturels Les auteurs du rapport Inégalité d'accès : profil

Condition féminine collabore avec Statistique Canada pour faire en sorte que les données portent à la fois sur les femmes et les hommes, y compris les femmes qui sont autochtones, immigrantes et font partie des minorités visibles. Femmes au Canada, un rapport statistique fondé sur le sexe publié tous les cinq ans par Statistique Canada, et l'étude Les femmes et les hommes au Canada, et un aperçu statistique publiée récemment sont quelques exemples remarquables de cette quelques exemples remarquables de cette collaboration.

Les nouvelles questions sur les antécédents ethnoculturels des répondants à l'Enquête sur les approches en matière de planification des études et à l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires, effectuées par Statistique Canada en 2002, aideront Développement des ressources humaines Canada à évaluer si les Canadiens de toutes origines bénéficient du Programme de la origines de mada à évaluer si les Canadiens de la subvention canadienne pour l'épargne-études.

Les recherches et les données appuyant l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents

Au Canada, l'établissement de statistiques est la responsabilité du gouvernement fédéral. En tant qu'organisme central de statistiques au pays, Statistique Canada a l'obligation légale d'exécuter cette fonction pour l'ensemble du Canada et chacune des provinces.

et sociales. économiques, démographiques compte tenu des tendances dans les prochaines années, sera probablement confrontée auxquels la société canadienne fédéraux sur les défis stratégiques discussions avec les ministères sont déterminés dans le cadre de besoins en matière de données multiculturalisme. Les nouveaux compris ceux qui ont trait au pratiques et de programmes, y fédéral de politiques, de conception par le gouvernement essentiels à l'évaluation et à la renseignements statistiques Statistique Canada fournit des

Les programmes de Statistique Canada qui présentaient un intérêt particulier pour le multiculturalisme en 2002-2003 comprenaient le Recensement, l'Enquête



position du Canada concernant la rédaction et l'adoption de nouvelles stratégies relatives aux droits de la personne et à la lutte contre le racisme et l'intolérance, lors de la 32° Conférence générale de l'UNESCO.

Patrimoine canadien a également collaboré étroitement ave le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international pour préparer la contribution du Canada aux travaux de la 58° session de l'Assemblée générale des Nations Unies, en ce qui concerne particulièrement les résolutions proposées touchant directement les droits de la personne et l'élimination du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et de l'intolérance.

Faire connaître notre patrimoine diversifié

Un des principaux objectifs du Musée virtuel du Canada (MVC), qui relève de **Patrimoine** canadien, est d'intéresser le public de tout âge au patrimoine canadien en lui donnant accès en ligne à un riche contenu reflétant la diversité des expériences canadiennes. L'initiative cherche à renforcer la compréhension commune du patrimoine canadien en constante évolution. Plus de 1 000 institutions membres de toutes tailles et de toutes les régions du Canada ont contribué au MVC. Sur ces 1 000 institutions, environ 45 se consacrent au patrimoine de communautés ethnoculturelles précises. D'autres membres possèdent des collections qui témoignent de nombreuses traditions culturelles.

En 2002-2005, le MVC a lancé un nouveau programme qui, en appuyant la conception d'expositions en ligne portant sur l'histoire locale, permet aux petits musées de créer du contenu pour le Web. Le Programme Histoires de chez nous présente des expositions historiques qui mettent à profit les collections des musées ainsi que les trésors et les souvenirs des membres des différentes communautés du pays. À l'aide d'images, de mots, de sons et de vidéos, ces expositions proposent un aperçu singulier de l'histoire du Canada et offrent une nouvelle compréhension des valeurs et des expériences qui constituent notre identité collective.

Pendant l'année, 129 expositions ont été présentées sur le site du MVC, dont bon nombre faisaient ressortir la diversité culturelle du Canada. Parmi celles-là, mentionnons Celebrating Community, du Fort Frances Museum, L'Aboiteau de Barachois et les aboiteaux d'Acadie, de l'Église historique de Barachois, Women of Labrador, du Labrador Interpretation Centre, Cariboo Treasures: Perspectives on a Cariboo Civilization, du Quesnel and District Museum and Archives, The Francophones of Newfoundland and Labrador, du Corner Brook Museum and Archives et Introduction to St'a'imc (Lillooet) Basketry, de la Upper St'a'imc Archives et Introduction soud Education Society.

Le saviez-vous?

La population active du Canada comptera 17,8 millions de travailleurs en 2010, comparativement à 16 millions en l'an 2000. Environ le quart des travailleurs qui arriveront sur le marché du travail seront des jeunes. Un autre 10 pour 100 de la population active sera constitué d'immigrants arrivés au Canada entre 2001 et 2010.

(Recensement de 2001, Statistique Canada)

accueilli deux sommets sur le profilage racial auxquels ont participé des représentants du gouvernement et de la police. Elle a consolidé ses liens avec les communautés touchées, principalement la communauté noire, et appuyé les initiatives

2002-2003, la Fondation a coordonné et

Black Community Organizations et la Commission ontarienne des droits de la

d'autres organismes, comme la Coalition of

personne. Elle a mis sur pied un groupe de trouver des solutions. travail afin de discuter des problèmes et de trouver des solutions.

Dans le cadre du Programme de parrainage d'activités de lutte contre le racisme, la FCRR accorde de modestes subventions aux organismes qui essaient d'accroître la compréhension critique du racisme et de la discrimination raciale au Canada et d'en faire connaître les causes et les manifestations, de renseigner le public sur les faits et les idées fausses à racisme et la discrimination raciale, en particulier les peuples autochtones et le discrimination raciale, en particulier les peuples autochtones et les minorités raciales. Au cours des six dernières années, le Programme a reçu près de 300 demandes de subvention et en a accepté un peu plus de la moitié.

Les recherches commandées par la FCRR en 2002-2003 portaient sur des questions telles que le manque de soutien stratégique et législatif pour les institutions postsecondaires autochtones, les répercussions raciales de la lutte contre la fraude dans le domaine de l'aide sociale en Colombie-Britannique et en Ontario, les Autochtones sans abri de en Colombie-Britannique et en Systémique dans l'emploi au Canada.

Une forte présence canadienne sur la scène internationale combat l'intolérance

En février 2003, un représentant de Patrimoine canadien a participé à une réunion, organisée conjointement par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Commission des droits de l'homme (Nations Unies), qui avait pour but de concevoir des outils éducatifs pour lutter contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance. En collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et la Commission canadienne pour l'UNESCO, le Ministère a également mis au point la canadienne pour l'UNESCO, le Ministère a également mis au point la

leurs expériences en tant que nouveaux arrivants au Canada. On prévoit offrir le programme à Vancouver.

CIC a également maintenu son programme de diffusion de ressources pédagogiques pour les jeunes afin de renforcer la compréhension et le respect parmi les différents groupes culturels et de promouvoir des moyens pacifiques de résoudre les conflits. Voici quelques exemples de ressources :

- Cultiver la paix au XXIº siècle, cofinancé par Patrimoine canadien, est une ressource pédagogique destinée aux écoles secondaires et aux organismes communautaires qui fait la promotion de la résolution des conflits, de la compréhension et de l'importance de la paix. Elle cible les jeunes de la 10° et de la II° année.
- Mon attachement au Canada, qui s'adresse aux élèves de la 7e à la 10e année, stimule la réflexion et le débat sur la citoyenneté.

CIC a aussi prolongé l'initiative « Travailleurs de l'établissement dans les écoles », qui facilité l'intégration des enfants d'immigrants dans les écoles canadiennes. Les travailleurs de l'établissement fournissent des services dans les écoles qui accueillent un grand nombre d'enfants d'immigrants; ils servent de médiateurs culturels ou de facilitateurs entre les enfants, les parents et per permettant aux différentes parties de mieux comprendre le point de vue de l'autre. Ces travailleurs s'occupent de questions telles que les règles de l'école, les attentes des enseignants, le processus de classement des règles de l'école, les attentes des enseignants, le processus de classement sour la servier de la violence familiale. Ils fournissent des renseignements sur la société canadienne, la culture et le climat.

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) est le principal organisme de financement fédéral voué aux recherches et à la formation liées aux sciences humaines. En 2002-2003, le CRSH a financé des recherches sur la diversité culturelle menées par des chercheurs. De plus, il soutient et encourage des programmes ciblés et des initiatives conjointes mis en œuvre avec des partenaires gouvernementaux, des organismes non gouvernementaux et des fondations privées. Les organismes représentant les groupes ethniques, les minorités de langue officielle, les Autochtones et les autres organismes communautaires peuvent profiter des programmes concertés du CRSH (visiter le site

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) s'efforce d'informer les Canadiens sur la diversité de la société canadienne et de renforcer la compréhension et le respect de cette diversité. En



En 2002-2005, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a poursuivi l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique garantissant que tous les services de radiodiffusion reflètent la diversité du Canada. Afin que les réseaux de télévision anglophones et francophones soient inclusifs et illustrent la diversité dans leur fonctionnement et leur programmation, tous les services commerciaux de télévision doivent déposer un plan d'entreprise en matière de diversité, qui porte sur les points suivants :

- responsabilité de l'entreprise : les principes de la diversité culturelle doivent être pris en considération dans toutes les décisions et à tous les niveaux d'activités qui ont une incidence sur la présence et la représentation au petit écran;
- programmation : les nouvelles, les émissions d'information et de divertissement doivent refléter fidèlement la réalité canadienne;
- participation de la collectivité : il faut assurer une rétroaction efficace des diverses communautés concernant la représentation de la diversité culturelle dans la programmation de chacune des stations.

Un volet multiculturel plus ambitieux a été ajouté aux célébrations de la fête du Canada organisées par la **Commission de la capitale nationale** en 2002. Le parc de la Confédération à Ottawa était réservé à des activités spéciales axées sur les communautés culturelles. On y présentait les spectacles de groupes de danseurs et de musiciens comme Turquoise Turkish Folk Dancers, Mexico Lindo, Reggae Cowboys, et des activités telles que l'origami, le yoga, le mehndi et les techniques canado-africaines de tressage de cheveux. On pouvait aussi y goûter les délices de la cuisine multiethnique.

Favoriser le dialogue et la compréhension

Le dialogue libre permet de connaître des points de vue différents et de nouvelles façons de comprendre les choses. En 2002-2005, Citoyenneté et l'amnigration Canada a poursuivi sa campagne « Le Canada, un pays pour nous tous! », qui vise à favoriser une meilleure compréhension et le respect de la diversité parmi les nouveaux arrivants et le reste de la population canadienne. Trois grandes valeurs—la liberté, le respect et le sentiment d'appartenance—sont fortement préconisées dans le matériel documentaire, les discours et les activités liés à la semaine Le Canada en fête, à la Semaine du civisme et au Jour du drapeau.

Le Bureau des conférenciers de Toronto a également joué un rôle actif en ce sens en invitant des immigrants et des réfugiés à aller parler dans les écoles de



- Sleeping Tigers: The Asahi Baseball Story, de Jari Osborne, présente une équipe de baseball d'origine japonaise;
- Solo, d'Atif Siddiqi, rend hommage à l'évolution audacieuse d'un jeune homosexuel vers l'épanouissement personnel.

La cinéaste autochtone Alanis Obomsawin est l'auteure de La Couronne cherche-t-elle à nous faire la guerre?, qui traite des événements survenus à la baie Miramichi, au Nouveau-Brunswick. La jeune cinéaste Elisapie Isaac, lauréate du concours Cinéastes autochtones et originaire de Salluit, au Nunavik, a réalisé Si le temps le permet, qui prend la forme d'une lettre cinématographique dans laquelle elle s'interroge sur ses origines. Enfin, Catherine Anne Martin a terminé The Spirit of Annie Mae, qui raconte la vie extraordinaire et la mort tragique d'Annie Mae Pictou Aquash, figure de proue de l'American Indian Movement assassinée en 1975.

Prix Expression

LOffice national du film s'est associé à CHUM Television pour instaurer les Prix Expression, qui soulignent la diversité dans les arts et les médias au Canada. Le gala, parrainé par le ministère du Patrimoine canadien, s'est déroulé pendant le Forum sur la diversité et la culture et a été diffusé par divers réseaux, don't CHUM, MuchMusic, MusiquePlus, Star et Bravo.

La Monnaie royale canadienne (MRC) recourt à des artistes de différentes régions et communautés ethnoculturelles afin que ses produits reflètent la diversité culturelle du pays. En 2002-2003, la MRC a mis en circulation des pièces de 50 cents en argent sterling illustrées par des légendes de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et du Québec, ainsi que la pièce « Le cordonnier au paradis », inspirée d'un conte polono-canadien, et les pièces de la populaire série de l'année lunaire chinoise.

De plus, pour la septième année consécutive, **Postes Canada** a émis un timbre commémoratif pour marquer la Nouvelle Année lunaire chinoise. Des manifestations et des activités ont été organisées pour souligner l'année de la chèvre, notamment des lancements dans les communautés chinoises de Winnipeg, de Toronto et de Vancouver. Parmi les autres avec Hong Kong Post d'un timbre soulignant la Journée mondiale de la jeunesse à Toronto—considérée comme le plus important rassemblement multiculturel dans l'histoire du Canada—et des timbres de Noël multiculturel dans l'histoire du Canada—et des timbres de Noël multiculturel dans l'histoire du Canada—et des timbres de Noël multiculturel dans l'histoire du Canada—et des timbres de Noël multiculturel dans l'histoire du Canada et des artistes représentant trois œuvres d'art remarquables exécutées par des artistes autochtones de renommée internationale.



Accroître la compréhension et le respect de la diversité

La compréhension et le respect de la diversité peuvent se manifester dans la manière dont nous nous représentons face aux autres et face au monde, dans la possibilité pour chacun de s'exprimer et d'être entendus ainsi que dans les types de récits que nous racontons sur les gens et les événements qui ont façonné le pays.

Comment s'exprime notre diversité

En tant que producteur public, l'Office national du film (ONF) doit jouer un rôle en vue d'accroître la compréhension et le respect de la diversité dans la société canadienne. C'est pourquoi des 60 films, vidéos et produits multimédias que l'ONF a produits ou coproduits en 2002-2003, 20 pour 100 étaient réalisés par des cinéastes appartenant à une minorité visible ou à une communauté autochtone. Les autres, qui étaient l'œuvre de cinéastes de de diverses communautés culturelles, portaient sur certaines facettes de la diverses communautés culturelles, portaient sur certaines facettes de par l'ONF l'an dernier :

- Bollywood Bound, de Nisha Pahuja, raconte l'histoire de quatre jeunes acteurs en quête de célébrité;
- De la terre à la bouche, de Yung Chang, explore la culture des légumes asiatiques destinés aux marchés et aux restaurants chinois;
- Flemingdon Park: The Global Village, d'Andrew Faiz, porte sur les logements subventionnés habités par des réfugiés et des immigrants;
- Joe, de Jill Haras, trace le portrait de Seraphin « Joe » Fortes, un artiste né à la Barbade;
- The Journey of Lesra Martin, de Cheryl Foggo, s'intéresse à un jeune illettré qui a joué un rôle important dans la libération du boxeur Rubin « Hurricane » Carter;
- conséquences de la guerre;
- d'animation dont l'action se passe au Japon;



environnementales intéressant le Canada et les pays du Sud. Parmi les particuliers et les organisations qui ont reçu des subventions en vertu du Programme en 2002-2003, mentionnons:

- Carlos Pilquil et Armando Naverrete, des militants chiliens, ont reçu une subvention pour prendre part au Forum permanent des Nations Unies sur les questions autochtones. MM. Pilquil and Naverrete sont les coordonnateurs du comité de soutien mapuche du Chilean Committee for Human Rights (comité chilien des droits de la personne), organisation non gouvernementale (ONG) établie à Montréal. Ils ont pris part à la discussion et ont créé des liens avec d'autres militants mapuches (http://www.un.org/esa/socdev/pfii/).
- Grâce à une subvention du CRDI, le Pacific Peoples' Partnership, organisation non gouvernementale de la Colombie-Britannique, a pu déléguer sept participants des îles du Pacifique à la Conference on Governance, Local Resources and Aid (conférence de 2002 sur la gestion de l'environnement: points de vue pan-pacifiques sur la laquelle ont également assisté 20 conférenciers des Premières nations. À l'issue de la conférence, les délégués du Pacifique ont mis sur pied à l'issue de la conférence, chargé expressément de traduire les leçons apprises lors de la conférence en programmes et traduire les leçons conjoints (http://www.pacificpeoplespartnership.org/).
- L'Association for Higher Education in Development (AHEAD) a reçu une subvention pour entreprendre un projet de recherche sur la portée des initiatives de renforcement des capacités lancées par les communautés de la diaspora, en mettant particulièrement l'accent sur l'Éthiopie (http://www.aheadonline.org).
- Huit petites subventions ont été versées à diverses universités et organisations non gouvernementales du Canada afin d'appuyer des programmes qui aident les jeunes Canadiens à mieux comprendre les liens entre le Canada et les différents peuples et cultures du monde. La plupart de ces subventions étaient des contributions applicables à des programmes études/travail menés à l'étranger.



- mentionnons: rapport à l'année précédente. Parmi les projets financés, augmentation de 5 pour 100 du nombre de bénéficiaires par représentant 18 pour 100 du total des demandeurs et une s'établissait à 876 100 dollars ont été accordées à 78 bénéficiaires, de 33 pour 100 en 2001-2002. Des subventions dont le total l'octroi des subventions. Résultat : le nombre de demandes a augmenté Pour atteindre cet objectif, il a ajouté un deuxième concours visant subventions pour les enregistrements sonores en musique spécialisée. Conseil avait pour objectif en 2002-2005 l'augmentation des musique classique et actuelle et musique électroacoustique. Le folk, world music, musique autochtone, jazz et musique actuelle, reflètent la diversité des voix canadiennes dans six genres musicaux : des enregistrements sonores de musique canadienne spécialisée qui disques et les distributeurs à produire, à promouvoir et à distribuer diversité de la musique canadienne aide les artistes, les maisons de • Administré par le Conseil des Arts du Canada, le Programme de
- Orchid Ensemble: Ten Thousand Miles to Kashgar (avec Lan Tung, Mei Han, J. Bernard—instrumentation chinoise traditionnelle);
- Kiran Rennie Ahluwalia : 2nd CD of Ghazals and Punjabi Folk Music (chants indiens, pakistanais et arabes);
- Muna Mingole: Mianga M'am My Roots (chants africains en français et en douala);
- Anne Lederman: remixage d'une vaste collection de musique métisse.

Développement international

Le Centre de recherche sur le développement international (CRDI) constitue un excellent exemple pour les Canadiens et Canadiennes et les citoyens d'autres pays du monde de la façon dont des gens de différentes cultures et origines nationales peuvent travailler ensemble à des préoccupations sérieuses qui transcendent les frontières et les nationalités et, parfois, menacent l'existence même de la communauté internationale.

Le programme Partenariats canadiens du CRDI favorise les alliances et l'échange de connaissances entre les scientifiques, les chercheurs universitaires et la société civile canadienne en général sur le développement et les préoccupations sociales, économiques et



CBC/Radio-Canada, une de nos plus importantes institutions culturelles, continue de trouver des moyens novateurs d'appuyer et de mettre en valeur de nouveaux visages. Le projet Reflect nouveaux visages, des opinions et des visages, des opinions et des attitudes dans les bulletins de nouvelles et les émissions d'affaires publiques de la chaîne anglaise de même que dans la programmation en générale de la chaîne anglaise de même que dans la programmation en générale de la chaîne Mewsworld. Au début du projet, on a privilégié trois des villes les plus cosmopolites du Canada—Montréal, Toronto et Vancouver. De petits groupes de chacune de ces villes ont assisté à un atelier d'une journée, puis ont fait office d'interviewers afin de découvrir ce que leurs collègues issus d'autres milieux et d'autres origines culturelles voudraient voir au petit écran.

Patrimoine canadien favorise la création, la diffusion et la préservation des œuvres, des récits et des symboles culturels canadiens qui reflètent notre passé et incarnent nos valeurs et nos aspirations. Le Ministère mène un large éventail d'activités en faveur de la diversité dans l'expression culturelle par le truchement de tous ses programmes et de toutes ses politiques. Les programmes de soutien de la diversité musicale et de formation en arts illustrent bien le type de soutien accordé à ce chapitre en 2002-2005.

et liées aux traditions artistiques non européennes. offraient une formation dans des disciplines artistiques autochtones Dénéficiaires de l'aide financière (16 sur 32) en 2002-2003 de 18 organisations en 2001-2002, à 32 en 2002-2005, et la moitié des initiatives, la clientèle du Programme a presque doublé, passant, comités consultatifs spéciaux ont été mis sur pied. Grâce à ces disciplines liées aux traditions culturelles non européennes. Des de permettre l'apprentissage de divers arts autochtones et de et les critères d'admissibilité et d'évaluation ont été modifiés afin du Programme. En avril 2002, le formulaire de demande a été révisé dollars a été investie dans la formation en arts par l'intermédiaire professionnelles. En 2002-2003, la somme de 13,6 millions de Canadiens en vue de la pratique de différentes carrières artistiques incorporées et à but non lucratif qui assurent la formation de accorde une aide aux organisations canadiennes indépendantes, • Le Programme national de formation dans le secteur des arts (PNFSA)



Pour l'Office national du film (OMF), l'ouverture et l'engagement envers la diversité font partie intégrante de sa mission, qui consiste à interpréter le Canada pour les Canadiens. L'OMF gère des programmes et des mesures qui assurent des conditions favorables à des artistes issus des communautés culturelles et leur fournissent les moyens et les possibilités de s'affirmer et de parler de leurs collectivités. Parmi les réalisations de l'OMF en 2002-2003, mentionnons:

- Le programme et concours destinés aux cinéastes autochtones. En 2002-2005, 15 cinéastes ont reçu une aide de l'Aboriginal Filmmaking Programme, soit 100 000 dollars de plus que l'année précédente. Le concours destiné aux cinéastes autochtones a permis à Elisapie Isaac de réaliser le film intitulé Si le temps le permet.
- Le concours Nouveaux regards. En mai 2002, le Programme français accueillait les trois lauréats du concours Nouveaux regards, ouvert aux cinéastes francophones issus de minorités visibles. Le projet de Hind Benchekroun jette un regard particulier sur l'identité en illustrant la vie d'une chanteuse musulmane. Hyacinthe Combary, originaire du Burkina Faso, nous encourage à revoir nos perceptions à l'égard des croyances populaires dans un monde où les valeurs et les traditions sont appelées à disparaître. Michka Saäl propose une exploration des questions sociales et des relations interculturelles du point de vue de la police.
- Concours Reel Diversity. En 2002, le Programme anglais lançait son deuxième concours national. Il s'agit d'un investissement d'un million de dollars qui offre à cinq aspirants cinéastes issus des minorités visibles de toutes les régions du pays l'occasion de produire un documentaire de 40 minutes qui sera diffusé sur les ondes de CBC Newsworld et de Vision TV, partenaires du projet. Deux des cinq lauréats des concours précédents ont terminé leur film cette année—Andrew Faiz, qui a tourné Flemingdon Park: The Global Village, et Atif Siddiqi, qui a réalisé Solo.
- Aide au perfectionnement professionnel. Les programmes français et anglais gèrent également des programmes spéciaux d'aide au perfectionnement professionnel destinés aux membres des minorités visibles et des communautés autochtones désireux d'accroître leur connaissance d'un domaine se rapportant à la production cinématographique ou vidéo. En 2002-2003, un investissement de 180 000 dollars par l'ONF a permis à 120 jeunes cinéastes d'assister à des ateliers ou de suivre une formation dans divers métiers liés au cinéma, en collaboration avec des partenaires de l'industrie.



EAC a investi plus de 30 millions de dollars dans le lancement et l'expansion d'entreprises autochtones, recueillant plus de 50 millions de dollars en investissements supplémentaires. Le programme travaille également en partenariat avec l'Initiative fédérale de développement économique du nord de l'Ontario, des organismes régionaux et Affaires indiennes et du Nord canadien à l'exécution de l'Initiative de développement des entreprises autochtones, qui améliore l'accès aux capitaux et aux programmes fédéraux destinés aux entreprises autochtones.

Développement culturel

Le Conseil des Arts du Canada a augmenté de 6,6 pour 100 ses subventions aux artistes et aux organisations artistiques issus de diverses communautés culturelles. Le montant total, qui s'élevait à 10,2 millions de dollars en 2001-2002, a atteint 10,9 millions en 2002-2003. De cette somme, 4,4 millions consistaient en un financement indirect (comme des subventions à une maison d'édition qui publie l'ouvrage d'un écrivain issu d'une minorité visible).

Seulement 4 pour 100 des organisations artistiques qui ont reçu une aide du Conseil des Arts en 2001-2002 comptaient des membres de diverses origines culturelles. À la lumière de cet état de fait, le Conseil a lancé une initiative de renforcement des capacités de 5,75 millions de dollars. Étalée sur trois ans, l'Initiative versera à ces organisations des subventions et leur offrira des possibilités d'expansion en partenariat avec Patrimoine canadien. Elle offre également une formation et des stages aux gestionnaires de ces organismes issus de groupes culturels, par l'intermédiaire de l'Income Managers Program (programme des gestionnaires de revenus) de l'Université de Waterloo. À ce jour, 61 organisations ont reçu des subventions et un soutien au titre du réseautage et du perfectionnement professionnel, et cinq finissants du Programme issus d'organisations multiculturelles ont décroché des stages dans des établissements nationaux voués aux arts.

Pour garantir que le système de radiodiffusion offre des émissions produites par des Canadiens de toutes origines, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a continué d'accorder des permis à davantage de services télévisuels et radiophoniques destinés aux communautés autochtones et minorités culturelles en 2002-2003. Par conséquent, davantage de voix provenant de différents milieux culturels se font entendre, et davantage d'émissions qui intéressent, intègrent et informent les Canadiens de diverses origines, particulièrement les néo-Canadiens, sont produites. Le système de radiodiffusion se diversifie de plus en plus à mesure que de nouveaux intervenants de divers milieux culturels s'y joignent, et davantage de talents canadiens sont formés, ce milieux culturels s'y joignent, et davantage de talents canadiens sont formés, ce qui est à l'avantage de l'ensemble du système de radiodiffusion.

- entrepreneurs issus des communautés culturelles. une assistance et une orientation techniques aux jeunes de la diversité chez les bénéficiaires—et d'un projet pilote offrant titre de l'exploitation—assortis d'une entente visant l'augmentation une entreprise ou à mener un projet culturel. Il a reçu des fonds au sans but lucratif aide les jeunes Montréalais à faible revenu à lancer La Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse. Cet organisme
- philippine et indienne. culturelles, notamment portugaise, asiatique du sud-est, antillaise, clients des Services d'emploi pour les jeunes sont issus des minorités la communauté anglophone de Montréal, un pourcentage élevé des et l'appui des partenaires communautaires. Vu l'hétérogénéité de participation accrue à la conférence annuelle sur l'entrepreneuriat sur pied d'une clinique d'information et d'une équipe d'aiguillage, la d'entrepreneuriat, l'ajout d'un système de suivi des clients, la mise l'accès à des services de counselling individuel en matière financière afin de contribuer à l'élargissement des services suivants : • Services d'emploi pour les jeunes. Cet organisme a reçu une aide
- des jeunes hommes hassidiques d'Outremont et des environs. offre des services d'entrepreneuriat destinés à répondre aux besoins • La Coalition of Outremont Hasidic Organizations. Cet organisme

prennent part. l'amélioration de l'économie des collectivités du Canada atlantique et y et inuites du Labrador-connaissent l'existence des programmes visant la communauté noire de la Nouvelle-Ecosse et les collectivités montagnaises raciales—particulièrement la communauté autochtone de toute la région, déploie des efforts plus soutenus pour que les minorités ethniques et Sur la côte est, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique

2001, Patrimoine canadien) (Le Canada multiculturel: aperçu démographique population, déclarent avoir des origines autochtones. Presqu'un million de gens, soit 3 pour 100 de toute la Le saviez-vous?

d'autosuffisance économique pour tous du commerce en tant que moyen Canada qui favorise la promotion Il s'agit d'un programme d'Industrie Canada (EAC) (www.abc-eac.ic.gc.ca). pays participent à Entreprise autochtone Les Autochtones de tous les coins du

commerciales des Autochtones. renforcement du sens des affaires et à la sensibilisation aux réalisations financières et commerciales autochtones et nombre d'autres organismes au les Autochtones. EAC travaille en partenariat avec des organisations



Un projet pilote est d'ailleurs en cours. renseignements sur le logement dans le but d'aider les nouveaux arrivants. pourraient devenir les partenaires clés de la SCHL pour la diffusion de sur les besoins et les préoccupations des nouveaux arrivants. Ces centres principaux centres d'accueil en janvier 2005 pour en apprendre davantage représentants du Centre d'activités du Québec de la SCHL ont rencontré les administrations de tous les coins du pays seront également examinés. Des obstacles, les embûches et les initiatives fructueuses relevés dans les à mesure que ceux-ci progressent vers leur objectif d'intégration. Les expériences en matière de logement et les récits de nouveaux arrivants les conditions de logement, les modes de vie, les choix de vie, les essentiellement sur les besoins et les préférences en matière de logement, des nouveaux arrivants dans la société canadienne. La recherche portera recherche sur le rôle du logement et des communautés dans l'intégration d'hypothèques et de logement (SCHL) a lancé un nouveau programme de immédiate et à long terme des nouveaux arrivants. La Société canadienne accueillant représente un élément essentiel du processus d'intégration La recherche d'un logement convenable et abordable et d'un milieu

Développement économique

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest accorde une side au développement économique des communautés autochtones. En 2002-2005, il a versé une side financière aux projets et (ou) aux organismes suivants:

- e le Nuxakl National Community Centre, pour la construction et la rénovation d'un musée en vue de la présentation et de la vente d'œuvres d'art autochtones locales et l'organisation d'activités, comme des cours de danse culturelle et de langues autochtones;
- le Crande Prairie Regional College, pour la mise au point d'un projet d'éducation à distance qui offrira ses programmes aux résidents du Nord et se déroulera dans un certain nombre de collectivités autochtones;
- la Terrace Wisga'a Society, pour la conduite d'un projet pilote d'assurance de la qualité en vue de l'obtention de la certification lSO et la documentation du processus, ce qui se traduira par l'élaboration d'un guide sur la démarche à l'intention des autres Premières nations, dans l'optique du renforcement des capacités organisationnelles.

L'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec accorde un soutien financier à un certain nombre d'organismes intermédiaires voués au développement de collectivités, notamment :



comprend l'élaboration d'un guide destiné aux travailleurs communautaires et d'autres groupes menant une activité analogue et de dépliants multilingues distribués aux femmes revendiquant le statut de réfugié à Montréal.

Services destinés aux néo-Canadiens

Citoyenneté et Immigration Canada finance un éventail de programmes visant à aider les immigrants et les réfugiés à contribuer à la vie économique, sociale et culturelle des collectivités de tous les coins du pays.

- Le programme Cours de langue pour immigrants au Canada (CLIC) offre une formation linguistique dans l'une ou l'autre langue officielle du Canada aux nouveaux arrivants adultes. Le programme d'études des CLIC comporte des renseignements qui aident les nouveaux arrivants à s'adapter au mode de vie canadien et, par le fait même, à participer le plus rapidement possible à la vie de la société canadienne.
- Par le truchement du **Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants** (PEAI), des organisations ont reçu une aide financière pour la prestation de services comme la réception, l'orientation, la traduction, l'interprétation, le renvoi aux services communautaires, le counselling paraprofessionnel et l'aide à la recherche d'un emploi.
- Le **Programme d'accueil** permet aux Canadiens de rencontrer et d'accueillir personnellement des nouveaux arrivants et de leur offrir leur soutien et leur amitié. Les bénévoles aident les nouveaux arrivants à se prévaloir des services, à pratiquer le français et à prendre part à la vie de leur communauté. En même temps, ils découvrent d'autres cultures, pays et langues, enrichissant par le fait même la culture canadienne.
- Le Programme de réétablissement des réfugiés et des personnes visées par des considérations humanitaires vise à aider les réfugiés à refaire leur vie au Canada, à s'y intégrer et à participer à la vie de celui-ci. Le Canada est l'un des dix pays qui aident au réétablissement des réfugiés. Le programme accorde un soutien du revenu et des services immédiats et essentiels aux réfugiés recevant une aide du gouvernement, y compris une initiation de base à la société canadienne.



société canadienne. CIC évaluera l'efficacité de la Loi dans son rapport annuel au Parlement.

En 2002-2003, le Programme de promotion de la femme de CFC a accordé une assistance technique et une aide financière à 240 initiatives menées aux niveaux local, régional et national. Environ 12 pour 100 de ces initiatives concernaient les femmes issues de communautés culturelles dans trois domaines distincts mais complémentaires, soit le statut économique des femmes, l'élimination de la violence systémique contre les femmes et leurs filles et la justice sociale. En voici des exemples :

- Laction menée par l'Asian Society for the Intervention of AIDS, afin de documenter l'isolement, l'exploitation et la victimisation dans l'appareil judiciaire des femmes asiatiques contraintes à travailler celles-ci subissent, et de sensibiliser le public à leur sort. Ces activités s'inscrivaient dans un vaste projet de portée internationale portant sur la traite des femmes, à partir de leurs pays d'origine jusqu'à leur pays de destination.
- Un examen, mené par trois organismes, des obstacles à l'emploi que rencontrent les femmes immigrantes :
- a) l'organisation Immigrant Women of Saskatchewan–Saskatoon a concentré ses efforts sur l'élaboration de stratégies d'intervention auprès d'employeurs éventuels en vue de l'amélioration de l'accès des immigrantes au marché du travail;
- b) la Calgary Immigrant Women's Association s'est employée à encourager les entreprises à faire davantage place aux immigrantes;
- c) l'African Community Working Group, à Edmonton, a exploré des moyens d'accroître le nombre de femmes originaires de pays d'Afrique occupant des postes de commande et de réduire le sous-emploi de celles-ci.
- La prestation d'une aide financière au South Asian Women's Community Centre pour l'élaboration d'un mémoire et d'un rapport faisant un constat et des recommandations en vue de l'élaboration de mesures de soutien stratégique et institutionnel pour aider les de mesures de soutien stratégique et institutionnel pour aider les demandeuses d'asile qui sont vulnérables à l'exploitation. Le projet

canadiens et résidents permanents du Canada—aux personnes protégées (conformément à la définition énoncée dans la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés).

Le programme Premières nations sur Rescol (http://www.schoolnet.ca/aboriginal/f/main) d'Industrie Canada favorise (http://www.schoolnet.ca/aboriginal/f/main) d'Industrie Canada favorise le branchement à Internet des écoles des Premières nations relevant de la permis de brancher toutes les écoles qui en ont fait la demande, ou plus de 80 pour 100 de toutes les écoles des Premières nations. Le Programme soutient aussi l'élaboration de la page d'accueil des Premières nations, qui présente des documents pédagogiques en anglais, en cri et en écriture syllabique, des collections culturelles et des profils d'organisations et de collectivités autochtones.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNC) accorde des subventions aux chercheurs universitaires canadiens qui sont titulaires d'une nomination professorale dans une université canadienne et qui travaillent dans une branche des sciences naturelles et du génie, à la condition qu'ils aient la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent. En ouvrant ses concours aux résidents permanents, le Conseil favorise le multiculturalisme dans le milieu universitaire.

En 2000, le Conseil de recherches s'est penché sur la participation des groupes désignés à ses programmes. À la suite de son étude, il a élargi l'admissibilité au Programme d'appui aux professeurs d'université, qui se limitait à l'origine aux femmes, pour désormais inclure les hommes d'ascendance autochtone, dans le but de pallier la sous-représentation a également réservé une aide financière aux demandeurs autochtones a également réservé une aide financière aux demandeurs autochtones dans le cadre du concours de bourses d'études 2002 aux niveaux du premier cycle, de la maîtrise et du postdoctorat. Il a de plus accordé des fonds aux activités spéciales et programmes d'intervention directe visant les jeunes Autochtones au moyen de son programme PromoScience et du fonds discrétionnaire du président.

Condition féminine Canada (CFC) a collaboré avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) à l'élaboration de la Loi sur l'immigration et la protection des véfugiés, qui est entrée en vigueur en juin 2002. La nouvelle loi fait explicitement mention des dispositions relatives aux droits à l'égalité de la Charte canadienne des droits et libertés et maintient les principes de l'égalité et de la protection contre la discrimination. Elle aidera les immigrants et les réfugiés à contribuer à l'évolution du Canada en assurant immigrants et les réfugiés à contribuer à l'évolution du Canada en assurant la protection de leurs droits et leur pleine participation à la vie de la protection de leurs droits et leur pleine participation à la vie de la



Développement social

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est conscient que les immigrants, les membres des minorités visibles et les autres personnes de toutes origines culturelles se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'ils veulent prendre une part active à la vie de la société. Ce ministère finance des projets axés sur la création, l'application et la diffusion de pratiques efficaces et l'élaboration de modèles novateurs visant la réduction, voire l'élimination, des obstacles à l'intégration dans la société. Mentionnons à titre d'exemple le projet Collectivités dynamiques de l'Institut Caledon, qui vise la réduction de la pauvreté à l'échelle communautaire.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation de DRHC travaille avec les provinces et les territoires, d'autres ministères fédéraux, les entreprises et les syndicats, le secteur bénévole et les organisations non gouvernementales à l'aplanissement des obstacles à l'accès aux programmes d'alphabétisation et à l'élaboration de documents didactiques adaptés à la culture. Un bon nombre de ces projets ciblent les besoins en alphabétisation de groupes particuliers, comme les Autochtones, les Canadiens de première génération et les membres des minorités visibles.

DRHC a financé des projets axés sur les besoins des enfants immigrants et des enfants issus d'un large éventail de groupes ethniques et culturels du Canada. À titre d'exemple :

- L'aide financière du Ministère a permis au Mosaic Centre de la Calgary Immigrant Aid Society d'enrichir et d'actualiser son guide, intitulé A Handbook for Developing a Resource Centre for Immigrant and centre d'aide aux familles d'immigrants et de réfugiés comptant des enfants de séro à six ans), de manière à ce qu'il réponde mieux aux besoins croissants des familles d'immigrants et de leurs enfants.
- Le Ministère finance également le projet de l'Université Ryerson visant l'amélioration des services offerts aux familles et aux parents immigrants; il s'agit de mener des recherches sur les besoins des immigrants de Vancouver, de Toronto et de Montréal qui ont de jeunes enfants et sur les ressources à leur disposition.

L'accès à une side financière pour la conduite d'études postsecondaires représente une condition essentielle à l'intégration des nouveaux arrivants dans la société et la population active canadiennes. DRHC a élargi l'admissibilité aux bourses et aux prêts offerts en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants—qui était limité aux citoyens



Le renforcement des capacités

Au moyen du multiculturalisme, le Canada reconnaît le potentiel de tous les membres de sa population quand il s'agit de façonner le pays dont ils font partie. Lorsque chacun a la possibilité de contribuer à la vie de la société, il en résulte un tissu social plus solide, un développement économique plus novateur, une expression culturelle plus riche et une vision plus vaste afin de comprendre et de protéger notre patrimoine.

Consultation

Le saviez-vous?

En 2002, les minorités visibles constituaient

57 pour 100 de la population de Toronto et
Vancouver et, d'après des estimations, ce taux
grimpera à 50 pour 100 d'ici 2016.

(Le Canada multiculturel : Aperçu démographique

2001, Patrimoine canadien)

En 2002-2003, le ministère du Solliciteur général a collaboré avec des organisations représentant des minorités visibles dans les dossiers de la justice réparatrice et d'une approche correctionnelle judicieuse et avec la Gendarmerie royale du Canada dans le cadre d'un projet visant à favoriser le cadre plus grande participation des une plus grande participation des

communautés d'immigrants et de réfugiés à l'élaboration de politiques et de programmes adaptés aux cultures. Des responsables du Ministère ont également consulté les groupes culturels susceptibles d'être touchés par les projets de loi touchant la sécurité nationale.

En 2002-2003, dans le cadre d'une vaste démarche d'examen des politiques en prévision de l'élaboration d'un cadre national stratégique pour le patrimoine, **Patrimoine canadien** a consulté un large éventail d'organisations, y compris des organismes bénévoles. Les organismes choisis pour prendre part au forum stratégique devaient déjà s'intéresser aux questions de la diversité culturelle et notamment de l'inclusion des communautés autochtones. Parmi les sujets qui ont été abordés, mentionnons la nature en constante expansion du patrimoine multiculturel du Canada et la capacité des communautés cosmopolites et des établissements du patrimoine de préserver, de présenter et d'interpréter ce legs florissant et d'en faciliter l'accès.

Par l'intermédiaire du volet Participation sectorielle à l'élaboration des politiques ministérielles (PSEPM), l'Initiative entre le gouvernement du Canada et le secteur bénévole et communautaire renforce la capacité des organisations bénévoles de contribuer à l'élaboration des politiques et de se prévaloir des possibilités croissantes qui s'offrent à elles à cet égard. Le volet PSEPM a financé plusieurs projets, menés par divers ministères fédéraux, visant à appuyer les organisations et les activités liées aux communautés culturelles.



La publication Religions au Canada des Forces canadiennes est diffusée dans tous les commandements et unités et auprès de tous les aumôniers. Celle-ci décrit toutes les grandes religions de même que les règles et principes spirituels, y compris les célébrations et pratiques, sans oublier les exigences en matière de tenue vestimentaire, de régime alimentaire, de santé et de soins médicaux.

Dialogue ouvert

Créer des occasions pour que les gens puissent converser en toute franchise les uns avec les autres à propos de la diversité en milieu de travail aide à assurer une meilleure compréhension entre tous et favorise un climat d'intégration et le sentiment de nouer des liens.

Transports Canada tient des séances de dialogue où tous les employés peuvent s'informer à propos de la diversité et exprimer leurs préoccupations à ce sujet au ministère. Il s'engage également à organiser une conférence nationale sur la diversité chaque année. L'année dernière, la première conférence s'est tenue à Vancouver et a réuni plus de 100 participants. L'année prochaine la conférence aura lieu à Halifax et on s'attend à ce qu'au moins autant de participants y prennent part. Le personnel de la région de l'Atlantique veille à ce qu'au moins un article portant sur la diversité figure l'Atlantique veille à ce qu'au moins un article portant sur la diversité figure dans chaque numéro de son bulletin appelé Connexions Atlantiques. Pour promouvoir la sensibilisation continue de ses employés à cette question, la région organise aussi tous les ans, une Journée de la diversité.

L'Office des transports du Canada (OTC) encourage la participation de personnes de diverses origines à d'importants comités de travail qui formulent leurs commentaires sur les programmes et politiques de l'Office. À titre d'exemple, des personnes de divers groupes ethniques siègent au Comité de perfectionnement et de formation de l'OTC et au Comité d'équité en emploi. Un plan de relève veille à ce que les perspectives d'emploi et les possibilités de promotion soient accessibles à tout le personnel de l'Office.



En octobre 2002, TPSGC a offert aux membres de son Comité exécutif une séance de six heures pour les sensibiliser davantage aux préjugés personnels et à une meilleure compréhension de ceux-ci; une deuxième séance d'une démi-journée sur les différences culturelles et les styles de communication a été tenue en mai 2003. Au total, dix-neuf sous-ministres adjoints et directeurs généraux ont pris part à ces cours. En outre, les cours de formation d'une journée sur la diversité que propose TPSGC utilisent une approche en cascade, où les employés, les superviseurs et les gestionnaires formation d'une journée sur la diversité de travail pour échanger de l'information sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) a créé et offert, en 2002-2005, le premier module de sa formation appelée Valoriser la diversité. Le CRSNG prévoit proposer ce module à nouveau en 2005-2004. Il a commencé à travailler sur le deuxième module intitulé em communication interculturelle, qui sera enseigné en 2003-2004. Les employés du CRSNG ont continué de participer à diverses activités de formation sur la diversité et l'équité en emploi, y compris des conférences, atelières, stages de la CFP et des séances d'information internes.

Accueillir les différences

Au fur et à mesure que la proportion de fonctionnaires de diverses origines augmente, les ministères et organismes commencent à reconnaître l'importance de tenir compte des besoins de ces employés.

La Société canadienne des postes a organisé des cérémonies d'un bout à l'autre du pays pour marquer la tenue d'activités multiculturelles. Dans ses bureaux de Toronto, par exemple, on a mis des salles de prière à la disposition des employés pendant le ramadan. La société d'État était heureuse d'annoncer que l'Alliance de la fonction publique du Canada et le Syndicat des employés collective en 2002 qui comprenait des dispositions spéciales relatives aux groupes multiculturels. On a, par exemple, modifié la formulation du texte des dispositions ayant trait aux congés de décès payés afin d'accorder plus de jours aux employés pour tenir compte des exigences propres à leurs cultures.

L'Agence canadienne d'inspection des aliments fait des efforts pour répondre aux besoins de tous ses employés. La région de l'Ontario, par exemple, permet à ses employés musulmans de faire leur prière quotidienne permettent, les autorise, pour qu'ils puissent faire leurs pratiques, notamment l'Eid-ul-Fitr (jour de prière et festin dans la religion musulmane), à changer provisoirement leurs heures de travail ou à prendre congé.



Recrutement ciblé

Faire un effort pour recruter des employés ayant des antécédents hétérogènes fait partie des opérations courantes de la plupart des organismes et ministères lédéraux. Via Rail Canada, par exemple, veille à ce que ses efforts de recrutement reflètent sa détermination à constituer un effectif diversifié. Via Rail affiche ses offres d'emploi sur le site Web de Native Career Magazine et prévoit mieux cibler ses messages de recrutement lorsqu'il aura trouvé les organismes aptes à l'aider à attirer le plus large bassin possible de candidats.

Le Programme de valorisation des cadets autochtones (PVCA) que met en œuvre la Gendarmerie Royale du Canada a permis à plus de 200 jeunes Autochtones, à acquérir les compétences requises pour entrer dans la GRC. Les jeunes étaient inscrits dans un programme d'évaluation de la GRC à l'École de la gendarmerie de Régina et se rendaient ensuite dans un détachement dans leur localité, ou à proximité de celle-ci, pour suivre un programme personnalisé sous la supervision de membres de la GRC. Ce programme était administré en partenariat avec Développement des ressources humaines Canada et les provinces et territoires. Il est ressources humaines Canada et les provinces et territoires. Il est aujourd'hui offert, sur une base restreinte, dans certaines écoles de la GRC en collaboration avec des universités ou collèges locaux.

Formation en matière de diversité

Des modules sur la diversité font partie des programmes de formation du personnel de la plupart des institutions fédérales. Voici quelques exemples des formations offertes en 2002-2003.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a intégré la matière relative au multiculturalisme et à l'équité en emploi dans ses cours et programmes de formation, y compris un cours d'une journée sur la diversité, un cours de dotation obligatoire, un cours d'orientation destiné aux gestionnaires, de même que des séances d'orientation pour les nouveaux employés et les étudiants.

Le cours obligatoire de trois jours que TPSGC demande à ses gestionnaires de suivre est conçu pour les aider à mieux comprendre les pouvoirs délégués de dotation. Il renferme un module sur les obligations et les outils en matière d'équité en emploi et aide les participants à mieux saisir le processus de dotation. Le cours traite de la sélection dépourvue de préjugés afin de montrer aux gestionnaires à reconnaître et à éliminer les obstacles qui peuvent exister dans le processus de dotation et, en particulier, au cours des entrevues et de l'évaluation des candidats. En 2002-2003, 23 cours ont été offerts à environ 300 gestionnaires dans la région de la capitale nationale et quatre autres ont été donnés à 56 gestionnaires dans la région de l'Ouest,



- d'enquête sur la diversité;
- e créer une déclaration sur la diversité et la transmettre à tous les employés;
- la diversité pour chaque région;
- prendre les dispositions nécessaires pour que le champion de la diversité à Transports Canada donne plusieurs exposés sur la stratégie dans divers secteurs du Ministère, et à l'occasion d'une conférence ministérielle nationale des spécialistes de la rénovation et de l'inspection, tenue à Montréal;
- commencer le travail de réalisation d'une vidéo de 10 minutes sur la diversité qui fera partie du programme d'orientation des nouveaux employés.

Le saviez-vous?

Les immigrants représentent aujourd'hui plus de 50 pour 100 de la croissance de l'ensemble de la population canadienne. (Recensement 2001, Statistique Canada)

Voués à la diversité

Les comités chargés de favoriser la création d'un effectif hétérogène sont courants dans la fonction publique fédérale. Nombre de ceux-ci vont au-delà de l'accent mis sur les cibles d'équité en matière d'emploi pour s'assurer que la diversité est intégrée à assurer que la diversité est intégrée à la culture organisationnelle.

Par exemple, en 2002-2003, le Comité consultatif de l'équité en matière d'emploi rattaché au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes devenait le Comité de l'équité et de la diversité (CED). Il devait transmettre ce message : un milieu de travail diversifié est beaucoup plus que des chiffres et des groupes désignés. Il s'agissait aussi pour lui de faire valoir l'idée que la diversité a quelque chose à voir avec l'intégration des cultures, des confessions, des origines et des compétences, à la fois dans la prestation des programmes et dans la création d'un milieu de travail qui attire, maintien en fonction et encourage création d'un milieu de divers groupes ethniques.

- Profil de compétences en leadership de la fonction publique (révisé). Les compétences intègrent maintenant les éléments essentiels requis pour gérer la diversité en milieu de travail dans tous les profils des compétences en leadership.
- Lignes directrices relatives à une évaluation équitable dans un lieu de travail diversifié: Supprimer les obstacles que rencontrent les membres des minorités visibles et les spécialistes des ressources humaines disposent maintenant de principes généraux pour évaluer équitablement tous les candidats, et d'information sur la manière de les mettre en œuvre pour créer des pratiques dénuées d'obstacles.
- Dotation fondée sur les valeurs dans la fonction publique du Canada (nouveau). Cet outil destiné aux gestionnaires examine l'intégration des cadres stratégiques relatifs aux valeurs et aux recours en matière de dotation.

Un programme de dotation qui favorise la diversité : les éléments essentiels

Planifier et encourager la diversité

De nombreux organismes fédéraux disposent de stratégies officielles en matière de diversité ainsi que de champions responsables de les mener à bien. Par exemple, en 2002-2003, **Transports Canada** a mis en œuvre sa première stratégie en matière de diversité sur une année entière, c'est-à-dire:

- la stratégie;
 en diversité dans chaque région pour aider à mettre en application

 o nommer des champions de la diversité et embaucher un conseiller

 o nommer des champions de la diversité et embaucher un conseiller
- former un Comité directeur sur la gestion de la diversité chargé de superviser le travail des comités régionaux, qui ont tous élaboré des plans de travail détaillés;
- lancer un site Web national sur la diversité;
- s'assurer les services de consultants chargés de concevoir et d'offrir une séance de formation d'animateurs en diversité d'une durée de cinq jours, à environ 60 bénévoles, qui sont ensuite allés donner des demi-journées d'information sur la diversité à tous les employés;



Le **Secrétariat du Conseil du Trésor** continue à travailler en étroite collaboration avec des organismes de consultation comme le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique et le groupe consultatif externe de faire place au changement afin de mettre en œuvre un plan d'action. L'appui financier initial que fournissait le gouvernement, qui pouvait se chiffrer jusqu'à 10 millions de dollars annuellement sur trois ans, a pris fin en mars 2003.

Le 14 juin 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a déposé à la Chambre des communes son rapport intitulé Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence sédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En novembre 2002, la réponse du gouvernement a reconnu le besoin d'avoir une fonction publique plus représentative et, plus précisément, de prendre des mesures pour continuer à tenir compte du manque de représentativité des minorités visibles. La réponse a également réitéré la responsabilité qui incombe au Conseil du Trésor en matière d'équité en emploi dans la fonction publique, et le respect de ses obligations à titre d'employeur aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Commission de la fonction publique du Canada (CFPC) est tenue d'établir des normes relatives à la sélection du personnel et d'assurer la surveillance d'un système de dotation qui prévient toute discrimination fondée sur des motifs illicites décrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. De plus, les obligations conjointes à titre d'employeur élimine les obstacles à l'emploi et mette en œuvre des politiques et pratiques positives afin d'obtenir un effectif représentatif. La Commission a contribué au recrutement de plus de 3 000 membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale en moins de deux ans dans le cadre de Faire place au changement. De plus, elle a mis en place et favorisé plusieurs initiatives de recrutement et de maintien en place et favorisé plusieurs initiatives de recrutement et de maintien en fonction pour veiller à ce que l'effectif soit plus représentatif.

La CFP continue de soutenir les ministères et les organismes à l'aide d'outils susceptibles de les aider à créer un effectif hétérogène qui représente le marché du travail canadien et valorise l'apport d'employés de toutes origines. En 2002-2003, la Commission a créé ou révisé trois outils d'éducation:



Les chances égales dans les institutions fédérales

Les politiques applicables à l'ensemble du gouvernement qui appuient le multiculturalisme, dont le programme d'équité en matière d'emploi, constituent un élément qui permet d'assurer que les fonctionnaires fédéraux reflètent la diversité du pays. Les pratiques et les ministères de dotation n'excluant personne qu'adoptent les organismes et les ministères fédéraux jouent le même rôle. Par contre, il est tout aussi important de créer une culture organisationnelle qui soutient la diversité. Cela signifie qu'il faut offrir de la formation sur la diversité en milieu de travail et des possibilités offrir de la formation sur la diversité en milieu de travail et des possibilités professionnelles aux employés de toutes les origines ethnoculturelles.

Dotation pangouvernementale: équité en emploi et au-delà

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le gouvernement fédéral fait en sorte que les membres des groupes désignés—les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles—soient traités de manière à ce que leur représentation et leur participation soient équitables au sein de la population active. Les rapports annuels sur l'équité en emploi, qu'on peut consulter à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ar-ra/ar-ra_f.asp, font état des progrès dans ce domaine.

les cadres. considérables, les résultats ne sont pas adéquats surtout en ce qui concerne l'effectif, comparativement à 5,5 pour 100 en 2000. Même si ces progrès sont des minorités visibles, qui représentent aujourd'hui plus de 7 pour 100 de continue de donner lieu à des améliorations au chapitre de la participation organismes avait sensiblement augmenté. La mise en place du plan d'action portée aux activités d'équité en matière d'emploi dans les ministères et les les principes du plan d'action. L'exercice a également montré que l'attention largement répandue dans la fonction publique, à respecter les objectifs et mi-parcours, réalisé en 2002, a permis de constater une forte détermination, représente pleinement la population canadienne. Un exercice d'inventaire de de se mobiliser sur plusieurs fronts si l'on veut que la fonction publique canadienne. Le plan d'action du groupe de travail a fait ressortir le besoin lorsqu'on le compare à la disponibilité de ses membres dans la population groupe désigné considérablement sous-représenté dans la fonction publique publique tédérale vient nous rappeler que les minorités visibles sont le seul groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction Faire place au changement dans la fonction publique sédérale: Le rapport du

Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Les architectes de la Loi sur le multiculturalisme canadien reconnaissent le rôle crucial que les organismes fédéraux peuvent jouer dans la préservation et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. En plus de donner des directives aux institutions fédérales pour « généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada », la Loi renferme cinq instructions précises à l'intention des organismes fédéraux :

- faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales
 d'emploi et d'avancement (article 1 Chances égales dans les
 institutions fédérales);
- promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays (article 2 – Renforcement des capacités);
- promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public
 de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société
 canadienne; (article 3 Accroître la compréhension et le respect de
 la diversité);
- recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de du pays (article 4 Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, programmes et pratiques pertinents);
- mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines (article 5 Compétences linguistiques et compréhension culturelle des personnes de toutes origines).

Cette section du rapport est un survol des activités des ministères, organismes et sociétés d'État relevant du gouvernement fédéral en vue d'appliquer la Loi dans ces cinq domaines.

Le Programme du multiculturalisme veille au développement d'un mécanisme qui permettra de mesurer les progrès réalisés par les institutions fédérales dans la mise en œuvre d'approches novatrices et de meilleures pratiques liées à la Loi sur le multiculturalisme canadien.





Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada





Le resset de la diversité au sein des institutions canadiennes

Un projet de développement des institutions financé par Centraide—Comté Windsov-Essex pendant 18 mois a sidé des organismes sans but lucratif, en particulier ceux des secteurs des services sociaux et de la santé, à être plus conscients de la nécessité de refléter les communautés ethnoraciales dans leur gouvernance, leur structure et la prestation de leurs services, et de leur la promotion de leur participation au sein des comités de planification et des conseils d'administration des organismes sans but lucratif. L'objectif était de donner aux membres des communautés ethnoculturelles des moyens d'agir, d'améliorer leur capacité d'engagement, de cerner les obstacles à leur participation et d'améliorer leur capacité d'engagement, de cerner les obstacles à leur participation et d'élaborer des mesures pour les surmonter.



Le Ministère a réussi à établir un dialogue avec les immigrants et les Canadiens de première génération au sujet des facteurs de risque associés à la violence familiale. Le recours aux médias ethniques s'est révélé la stratégie la plus efficace pour obtenir la participation des communautés ethnoculturelles et multilingues—conçues par des partenaires communautaires—dans les trois willes comptant les plus importantes populations d'immigrants au Canada: Montréal, Toronto et Vancouver. En tout, 98 émissions de télévision et linguistiques et culturelles. Le message d'intérêt public primé sur le thème (La violence nous blesse tous », produit et diffusé en 16 langues, est toujours présenté par les canaux de télévision ethniques et culturelles. Le message d'intérêt public primé sur le thème

Continuant de mettre l'accent sur la participation des immigrants d'origines non francophones et non anglophones, ainsi que des néo-Canadiens et des populations ethnoculturelles et ethnoraciales, l'ILVF fera fond, au cours des cinq prochaines années, sur son approche actuelle qui consiste à utiliser les médias ethniques pour sensibiliser le public. De plus, elle accroîtra son expertise dans le domaine de la collaboration entre les communautés et les secteurs privé et public.

Projet de revitalisation et de prévention du crime dans le quartier est du centre-ville

Le Projet de revitalisation et de prévention du crime dans le quartier est du centre-ville de Vancouver, qui entreprend sa cinquième et dernière année, aide les membres des diverses communautés du quartier est du centre-ville de Vancouver à s'intéresser aux questions de sécurité, de prévention du crime et de développement communautaire. Reposant sur les forces de la met l'accent sur les groupes de discussion et les réunions communautaires pour encourager les membres des groupes ethniques à travailler de concert avec les fournisseurs de services locaux et les associations de commerçants et de citoyens pour faire en sorte que les gros problèmes soient pris en charge par la collectivité. Il s'agit d'une collaboration intergouvernementale faisant appel au Programme du multiculturalisme, à la Stratégie nationale pour la prévention du crime de Justice Canada, à Développement des ressources humaines Canada, à Condition féminine Canada et au ressources humaines Canada, à Condition féminine Canada et au ressources humaines Canada, à Condition féminine Canada et au procureur général de la Colombie-Britannique.

La promotion de la citoyenneté partagée

Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Les responsables du Programme du multiculturalisme ont travaillé de concert avec d'autres ministères fédéraux à la promotion de la reconnaissance des titres de compétences étrangers afin d'abolit certains obstacles à la pleine participation des nouveaux arrivants sur le marché du travail canadien, que ce soit en région urbaine, rurale ou éloignée. Le Programme dispose d'une riche gamme de moyens pour faire participer les communautés touchées par la question, ainsi que pour éclairer et orienter les politiques des organismes gouvernementaux, de réglementation, de professionnels et commerciaux. Il a appuyé deux projets dans ce domaine :

- Table ronde stratégique sur l'intégration des professionnels et des gens de métier formés à l'étranger. L'organisme ontarien Council of Agencies Serving South Asians s'affaire actuellement à la création d'un mécanisme qui facilitera la participation des communautés à l'élaboration des politiques gouvernementales dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Le mécanisme appuiera la recherche et le développement en matière de politiques et de programmes visant à reconnaître les titres de compétences étrangers et à intégrer sur le marché du travail les professionnels et les gens de métier formés ailleurs.
- Réseau britanno-colombien pour les professionnels formés à l'étranger. La Survey Immigrant Services Society, la MOSAIC BC et l'Immigrant Services Society of British Columbia ont entrepris un projet visant à renforcer la participation des groupes ethnoculturels de cinq communautés de la Colombie-Britannique à l'élaboration des politiques liées à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Ils cherchent à établir des liens entre ces communautés et les organismes de réglementation, de même qu'à faciliter la mise sur pied d'associations et de réseaux de professionnels formés à l'étranger.

Violence samiliale

Patrimoine canadien est l'un des sept ministères et organismes qui assurent le financement et la mise en œuvre de l'Initiative de lutte contre la violence familiale (ILVF). Le gouvernement du Canada a lancé cette initiative en 1988 dans le but de réduire la violence faite aux femmes, aux enfants et aux aînés. Il s'est engagé à se montrer plus sensible aux préoccupations familiales de quatre populations : les Autochtones, les personnes handicapées, les collectivités populations et éloignées et, enfin, les communautés ethnoculturelles.

et des conseils du sport, en plus de donner 30 ateliers de formation. Un grand nombre de collectivités, dont Saskatoon, ont accepté d'afficher des panneaux « Zone sans racisme » dans leurs installations sportives. « Working, Living and Playing Together » (Travailler, vivre et jouer ensemble), le projet du groupe de 2002-2003 à 2004-2005, utilise ces messages et ces ressources pour aider les entraîneurs, les professionnels du sport et des loisirs ainsi que les athlètes des autres parties des Prairies et du Nord pour lutter contre le racisme, avec l'intention de les diffuser dans tout le pays d'ici les Jeux du Canada de 2005 à Regina. Le comité a déjà établi de d'ici les Jeux du Canada de 2005 à Regina. Le comité a déjà établi de précieux contacts dans les Territoires du Nord-Ouest et au Manitoba.

le problème. à contrer la situation et entreprendre des mesures judiciaires pour combattre grand public et un outil de formation pour aider les victimes de crimes haineux pour combattre le racisme, créer un plan de prévention et d'éducation pour le a permis au CRARR de mettre sur pied une politique à moyen et à long termes minorités ethnoculturelles et religieuses. Le projet, terminé en juin 2002, d'améliorer la capacité des institutions publiques à répondre aux besoins des développement de politiques permettant de contrer les crimes haineux et appuyer les institutions publiques dans l'identification du problème, et le haineux partout au Canada. Le projet a permis d'arrêter des stratégies pour personnes intéressées afin de diffuser l'information concernant les crimes du 11 septembre 2001. Le projet a eu recours aux experts et aux principales personnes d'origine arabe, musulmane et asiatique à la suite des événements tenue à Durban et en réponse aux réactions négatives tenues à l'endroit des des crimes haineux à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme établi au Québec, a mis sur pied une table ronde sur la question du racisme et Le Centre de recherche action sur les relations raciales (CRARR), un organisme

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Le Programme du multiculturalisme constitue l'un des principaux instruments permettant au gouvernement du Canada de s'acquitter de ses obligations en vertu de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR). Le Programme a participé aux préparatifs du Canada en vue de sa comparution devant le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, qui a passé en revue les 13e et luce rapports du Canada sur l'application de la CIEDR en août 2002.

Le 26 août 2002, le Comité a fait connaître ses observations finales. Celles-ci ont pris la forme de commentaires positifs, ainsi que de préoccupations et de recommandations se fondant sur l'examen des rapports et l'information reçue au sujet du Canada. Le texte de la Convention, les plus récents rapports du Canada et les conclusions du Comité des Mations Unies sur ces rapports se trouvent à l'adresse http://www.pch.gc.ca/progs/pdp-hrp/docs/cerd_f.cfm.



La PEI Association for Newcomers to Canada a réalisé un projet qui a connu beaucoup de succès et qui consistait à organiser, à promouvoir et à donner 10 séances éducatives à l'intention du public. Celles-ci comprenaient, entre autres, des exposés faits par des Canadiens de première génération, des immigrants et des réfugiés habitant à l'Île-du-Prince-Édouard. Ces exposés ont permis aux nouveaux arrivants d'avoir des échanges enrichissants avec des membres des communautés de la province.

Cultiver la paix au XXI^e siècle, projet financé par **Patrimoine canadien** et **Citoyenneté et Immigration Canada**, fournit aux enseignants, aux élèves et aux parents des ressources d'apprentissage utiles pour promouvoir la résolution de conflits, la compréhension et la valeur de la paix à la suite de la tragédie du II septembre.

La lutte contre le racisme et la discrimination

Dans le cadre de sa campagne contre le racisme, le gouvernement du Canada parraine tous les ans le concours national de vidéo Mettons fin au racisme! Des jeunes de 12 à 18 ans de partout au pays sont invités à réaliser une vidéo de 60 à 90 secondes sur l'élimination de la discrimination raciale. Les dix vidéos gagnantes sont montées en messages d'intérêt public de 30 secondes et télédiffusées à l'échelle nationale. En 2002-2003, 229 équipes ont présenté des vidéos. Le concours vise à sensibiliser davantage le public et à encourager les jeunes à participer à des activités antiracistes à l'école.

Le projet de l'organisme Muslim Education Network Training and Outreach Services (MENTORS), appelé « Towards Understanding: Moving Beyond Racism and Islamophobia » (Pour comprendre : aller au-delà du racisme et de l'islamophobie), visait à combattre la discrimination, le harcèlement, les crimes haineux et le profilage racial à l'égard des Canadiens d'origine arabe, sud-asiatique, afghane ou de religion musulmane dans la foulée des contre le racisme et l'islamophobie, notamment une vidéo pour enfants, et des ateliers destinés aux élèves des districts de Toronto, de York et de Halton, l'organisme fait la promotion d'un modèle de multiculturalisme et de citoyenneté axé sur l'intégration et le développement d'un respect et d'une compréhension interculturelle accrus chez les enfants et les jeunes de la région du Grand Toronto.

Le Comité de lutte contre le racisme dans le sport et les loisirs de la Saskatchewan, qui compte des membres représentant des organismes sportifs, multiculturels et autochtones, a réussi à faire accepter davantage le fait que le racisme existe dans le milieu du sport et qu'il faut s'en préoccuper. En 2001, il a conçu une série de vidéos et de guides de formation à l'intention des entraîneurs

Le Programme a aussi soutenu plusieurs projets qui répondaient à des besoins régionaux particuliers dans le domaine du maintien de l'ordre. Voici deux exemples :

• Service de police d'Edmonton. À la suite des événements du l'aceptembre 2001, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) a été l'hôte d'une série de tables rondes en Alberta, afin de discuter des préoccupations des communautés et d'évaluer l'incidence de la tragédie sur ces dernières. Cela a mené à la mise en place d'une unité chargée des crimes motivés par la haine ou les préjugés au Service de police d'Edmonton, avec l'appui de Patrimoine canadien et du Service de police d'Edmonton, avec l'appui de Patrimoine canadien a affecté du personnel à cette unité, l'a formé et a instauré un acenisme de rapports centralisés. Il a échangé de l'information avec les communautés et les autorités concernées, ce qui a permis d'établir et d'entretenir des rapports de confiance entre ces communautés et les intervenants.

Service de police de Saskatoon. Le Service de police de Saskatoon
a réagi aux préoccupations des communautés autochtones et
multiculturelles en élaborant un projet pluriannuel visant à opérer
des changements importants à l'interne ainsi que dans ses rapports

avec ces communautés. La sensibilisation aux réalités culturelles, les méthodes de recrutement inclusives et l'apport des communautés sont essentiels pour que les services de police offerts répondent aux besoins de l'ensemble de la population de Saskatoon.

Le saviez-vous? 18,4 pour 100 de la population totale est née à l'extérieur du Canada, soit le plus haut pourcentage d'immigrants enregistré depuis 70 ans.

(Recensement de 2001, Statistique Canada)

Au cours de 2002-2003, le Programme a appuyé plusieurs initiatives et projets afin de faire avancer ses quatre objectifs prioritaires. Voici quelques exemples illustrant le genre de travail accompli dans le cadre de chacun de ces objectifs à l'échelle nationale, régionale et locale.

La compréhension interculturelle

Le ministère du Patrimoine canadien, en partenariat avec la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, lance tous les ans, depuis 1996, le Défi Mathieu Da Costa. Cette activité est l'occasion d'illustrer la signification du multiculturalisme et de s'intéresser aux contributions des Autochtones et des personnes de diverses origines raciales et ethnoculturelles. On invite les jeunes de 9 à 18 ans à explorer la diversité qui a façonné l'histoire de notre pays. En 2002-2003, les élèves ont présenté 376 textes et 192 œuvres d'art dans le cadre de ce programme.



Le résultat des discussions et les stratégies proposées par les participants figurent dans le rapport du Forum (http://www.pch.gc.ca/progs/multi/pubs/police/index_f.cfm).

Principes directeurs

Les principes directeurs ou les pratiques exemplaires qui suivent découlent des délibérations du Forum national sur le maintien de l'ordre; ils peuvent aider les organismes d'application de la loi, le gouvernement et les communautés ethniques et raciales partout au Canada.

- Les organismes d'application de la loi doivent refléter les communautés ethniques, raciales, culturelles et religieuses qu'ils servent.
- De la formation efficace doit être offerte à tous les agents de la paix de première ligne. Des éducateurs professionnels compétents dans le domaine de la diversité doivent concevoir, donner et évaluer d'un œil critique les programmes de formation en matière de sensibilisation culturelle.
- Il faut établir, appliquer et évaluer des points de référence en matière de processus d'emploi et de résultats équitables et proactifs principalement au niveau des cadres intermédiaires et supérieurs.
- Pour faciliter la compréhension des questions liées à la diversité et à l'inclusion, des partenariats doivent être créés entre les chefs communautés et hniques, raciales et culturelles, le milieu universitaire et les gestionnaires du changement professionnel.
- olitiques transparent et indépendant, faisant appel à des partenariats avec les communautés, les services de police et le milieu universitaire.
- Un appui est nécessaire à l'égard de la recherche dans les domaines de la diversité, de l'éducation, de la surveillance et des mécanismes de responsabilité, ainsi que des initiatives communautaires de maintien de l'ordre et leurs résultats.

La participation civique

- La promotion de la citoyenneté partagée : s'assurer que tous les Canadiens sentent qu'ils font partie du Canada et qu'ils peuvent prendre part à sa vie économique, culturelle et sociale.
- Le reflet accru de la diversité au sein des institutions canadiennes : s'assurer que les institutions publiques sont à l'écoute des besoins d'une population de plus en plus diversifiée et qu'elles en sont représentatives.

Les responsables du Programme du multiculturalisme ont mené de multiples activités et appuyé un certain nombre de projets concourant à la réalisation de ces objectifs. Ils travaillent en étroite collaboration avec les institutions publiques et la société civile afin de répondre aux préoccupations et aux pesoins des Canadiens à l'échelle nationale, régionale et locale. La section qui suit présente des exemples de cette collaboration.

Répondre aux besoins en évolution

Parmi les principales questions qui ont occupé le devant de la scène en 2002-2005, mentionnons les relations entre les forces policières et préoccupations auxquelles il fallait s'attaquer. Les responsables du Programme du multiculturalisme y ont porté une attention particulière en soutenant des initiatives comme celles décrites ci-dessous.

Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle

En février 2003, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) a tenu le Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle. Cette rencontre, organisée de concert avec la Gendarmerie Royale du Canada, a permis de créer des partenariats et de renforcer ceux qui existaient déjà ainsi que de mettre en valeur des outils et des pratiques exemplaires. Elle réunissait des participants issus d'organismes d'application de la loi, de communautés autochtones, ethniques et raciales, du milieu universitaire et d'institutions publiques, qui ont discuté et élaboré des stratégies dans trois domaines:

- i) la reconnaissance et l'acceptation de la diversité,
- ii) le maintien de l'ordre s'articulant sur un programme de sécurité nationale,
- iii) la surveillance et la gouvernance des civils.

Partie II: Le Programme du multiculturalisme

Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien poursuit trois objectifs stratégiques généraux, soit :

- l'identité : afin de promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle, instaurant chez les Canadiens d'origines diverses un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada;
- la justice sociale : afin d'édifier une société qui garantit à tous un traitement juste et équitable et qui respecte la dignité des personnes de toutes origines;
- la participation civique: afin que notre population hétérogène rassemble des citoyennes et des citoyens actifs, en leur offrant à la fois les moyens et l'occasion de façonner l'avenir de leurs communautés et de leur pays.

Le saviez-vous?

80 pour 100 des Canadiens sont d'avis que le multiculturalisme accroît la valeur de la citoyenneté canadienne.

(Centre de recherche et d'information sur le Canada, octobre 2003)

Fondés sur la Loi sur le multiculturalisme canadien, ces objectifs visent à aider tous les Canadiens à participer pleinement à la vie économique, politique, sociale et culturelle du pays.

Depuis 2002, les responsables du Programme ont cerné au sein de ces objectifs stratégiques les quatre objectifs prioritaires suivants:

Videntité

La compréhension intérculturelle : appuyer les programmes et les initiatives qui aident à comprendre les différences culturelles et à intégrer celles-ci dans la culture générale du Canada, tant dans les collectivités urbaines que rurales.

La justice sociale

• La lutte contre le racisme et la discrimination : encourager plus de Canadiens à s'engager à trouver des façons positives de mettre fin à la discrimination raciale.





Partie II: Le Programme du multiculturalisme



immigrants au Canada, comparativement à 52 pour 100 dans les années 1970. De 1996 à 2001, les membres des minorités visibles se sont accrus de 25 pour 100, par opposition à 4 pour 100 pour l'ensemble de la population. Les membres des minorités visibles constituent actuellement 15,4 pour 100 de la population canadienne. Ce taux passe à 37 pour 100 qui accueillent l'une des proportions les plus élevées de résidents nés à l'étranger. On prévoit que les minorités visibles constitueront 20 pour 100 de la population canadienne en 2016.

Les expériences acquises au cours des 15 dernières années seront sans doute précieuses à mesure que les institutions fédérales s'efforcent d'appliquer la Loi sur le multiculturalisme canadien dans une société de plus en plus diversifiée et complexe. Même si des progrès ont été accomplis, les défis restent immenses, car certains membres des minorités visibles et des groupes multiculturels sont encore victimes de racisme et continuent à se heurter à des obstacles les empêchant de participer pleinement à la vie politique, culturelle, sociale et économique du pays. En collaboration avec tous les secteurs de la société, le gouvernement continuera à élaborer des politiques et des programmes qui veilleront à ce que l'inclusion et le respect de la diversité fassent partie de la vie quoitdienne de tous ceux et celles qui vivent au Canada.

population canadienne continue d'évoluer. efforts soutenus dans l'administration publique fédérale à mesure que la les préoccupations de tous les Canadiens. Ce travail continuera d'exiger des sorte que leurs politiques et programmes prennent en compte les intérêts et Au fil des années, les institutions fédérales se sont efforcées de faire en

Fondation canadienne des relations raciales

de dotation de 24 millions de dollars. entente, la Fondation canadienne des relations raciales a reçu un fonds de discrimination raciale au Canada. Conformément aux termes de cette être au premier plan de la lutte contre le racisme et toutes les formes de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais pour La Fondation canadienne des relations raciales a été créée à la suite

racisme systémique dans les domaines de l'emploi et de l'éducation. raciales et les peuples autochtones et, en particulier, l'élimination du Les travaux de la Fondation sont principalement axés sur les minorités octobre 1996 et a débuté officiellement ses activités en novembre 1997. La Fondation a été constituée par décret du gouverneur en conseil en

La diversité canadienne en mouvement

est un reflet de la mosaïque culturelle à la fois riche et variée de notre pays. les Canadiens ont dressé la liste de plus de 200 groupes ethniques, ce qui réponses aux questions du Recensement 2001 à propos de leurs origines, La politique du multiculturalisme est plus pertinente que jamais. Dans leurs

globale de la population. dépasse le taux de natalité, puisqu'il s'élève à 53 pour 100 de la croissance était attribuable au taux de natalité; aujourd'hui, le taux d'immigration en 1996. En 1950, presque toute la croissance de la population (92 pour 100) constituaient 18 pour 100 de la population, par rapport à 17 pour 100 même année a permis de constater que les Canadiens nés à l'étranger coins de la planète, ont immigré au Canada. Le recensement de cette En 2001, près d'un quart de million de personnes, provenant de tous les

Le saviez-vous?

mars 2005 Enquête sur « Le rôle des valeurs sociales », (Communication Canada) Canada est une société multiculturelle. 85 pour 100 des Canadiens déclarent que le Quand on leur demande de décrire leur pays,

représentaient 73 pour 100 de tous les années 1990, les minorités visibles visibles au Canada augmente. Dans les conséquent, le nombre de minorités d'entre eux viennent d'Asie et, par Aujourd'hui, toutefois, la majorité immigrants venaient d'Europe. Il y a cinquante ans, la plupart des



des droits et libertés, en 1982. En 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi exigeait que les organismes et les institutions fédérales veillent à ce que personnes handicapées et des membres des minorités visibles soient équitables au sein de la population active.

En juillet 1988, les deux Chambres du Parlement adoptaient à l'unanimité la Loi sur le multiculturalisme canadien. Cette date marque un jalon important en vue d'inciter les institutions fédérales à respecter le caractère multiculturel du Sanada et à tenir compte de la diversité raciale, ethnique et culturelle de la société canadienne. La Loi prend racine dans un ensemble de mesures législatives visant à répondre à la diversité croissante de la population du pays. De la Loi sur la radiodiffusion, adoptée en 1991, à la création de la Fondation canadienne des relations raciales en 1996, jusqu'au lancement du plan d'action « Faire place au changement » en 2000, de nombreux organismes fédéraux ont fait preuve de ténacité et de créativité pour traduire les orientations de la Loi en politiques et en programmes efficaces. Comme chaque année un nombre constant de personnes provenant du monde entier chaque année un nombre constant de personnes provenant du monde entier décident de s'établir au Canada, ils devront travailler encore davantage.

Une première mondiale: La Loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien, que le Parlement édicte en juillet 1988, fait du Canada le premier pays dans le monde qui promulgue une loi nationale sur le multiculturalisme et, de ce fait, réaffirme clairement le multiculturalisme comme valeur fondamentale de la société canadienne. La Loi prend pour appui l'article 27 de la Charte canadienne des droits et libertés, qui préconise que cette dernière soit interprétée « de manière à concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens ». Elle tire sa force des dispositions sur l'égalité que renferment la Loi sur la citoyenneté canadienne, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur les langues officielles, et canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur les langues officielles, et canadienne sur les accords internationaux sur les droits de la personne.

La Loi reconnaît que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'elle joue un rôle intégral dans le processus décisionnel du gouvernement fédéral. Conçue pour préserver et accroître le multiculturalisme au Canada, la Loi cherche à aider à préserver la culture, à réduire la discrimination, à favoriser la compréhension et la sensibilisation culturelle et à promouvoir, à l'échelle fédérale, un changement institutionnel adapté aux diverses cultures. Pour appliquer la Loi, les institutions et les organismes fédéraux tiennent compte des réalités multiculturelles canadiennes organismes fédéraux liennent compte des réalités multiculturelles canadiennes dans leurs programmes, leurs politiques et leurs services.



Adoption de la Loi sur le multiculturalisme canadien	8861
Adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	986I
multiculturalisme	2001
spécial du Parlement réclame une loi sur le	
Dans le rapport intitulé L'égalité ça presse!, un comité	₽86I
Adoption de la Charte canadienne des droits et libertés	Z86I
бетопис	
Adoption de la Loi canadienne sur les droits de la	446I
multiculturalisme	
Mise en application de la politique canadienne du	1261
officielles	
Mise en application de la Loi sur les langues	696I
Livre IV de son rapport	
bilingue et multiculturelle du Canada dans le	
bilinguisme et le biculturalisme souligne la nature	
La Commission royale d'enquête sur le	696I
politiques (ratifié par le Canada en 1976)	
Pacte international relatif aux droits civils et	996I
(9261	
sociaux et culturels (ratifié par le Canada en	00.61
Pacte international relatif aux droits économiques,	996I
(ratifiée par le Canada en 1969)	
Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	596I
sur le bilinguisme et le biculturalisme	1901
Mise sur pied de la Commission royale d'enquête	£96I
Adoption de la Déclaration canadienne des droits	0961
profession	0701
discrimination en matière d'emploi et de	
Convention internationale concernant la	856I
Déclaration universelle des droits de l'homme	8 1 6I
répression du crime de génocide	
Convention internationale pour la prévention et la	8 1 6I
naturalisés	
des citoyens, qu'ils soient nés au Canada ou	
la citoyenneté canadienne, qui reconnaît l'égalité	
Adoption de la toute première Loi sur	∠ † 61
Vers une société qui n'exclut personne	
Comment nous en sommes arrivés là	

Partie I : La Loi sur le multiculturalisme canadien : 15 ans plus tard

Vers le multiculturalisme:

et non francophones et encourageait portant sur les groupes non anglophones Elle comprenait des recommandations deux langues officielles du Canada. l'anglais et le français étaient les les langues officielles établissait que de la personne. En 1969, la Loi sur l'accent sur l'égalité et les droits la citoyenneté canadienne mettait Thistoire du pays. Dès 1947, la Loi sur élargi et renforcé tout au long de canadienne de la diversité a été législatif qui soutient l'approche fondamentale du Canada. Le cadre constitué une caractéristique Depuis toujours, la diversité a une brève histoire de la législation

Ces recommandations, jumelées au changement que connaît le Canada sur les plans social, culturel, économique et politique, ont mené, en 1971, à l'annonce de la politique canadienne du multiculturalisme. Cette politique a aidé à construire un pays où personne n'est exclu en

protection des droits de la personne, le développement de l'identité canadienne, le renforcement de l'unité citoyens et la diversification de la culture dans un cadre bilingue. »

> les institutions et les organismes fédéraux à promouvoir « ...la

accroissant l'appui accordé au pluralisme linguistique, et ethnoracial dans un cadre où le Canada s'engageait à respecter les droits individuels. Ce cadre a été renforcé par la mise en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en 1977, et par l'adoption de la Charte canadienne





Partie I: La Loi sur le multiculturalisme canadien : 15 ans plus tard







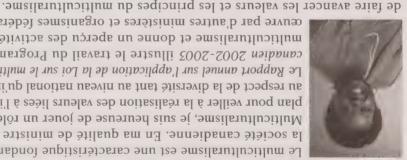
(Multiculturalism and Status of Women) Minister of State

(Multiculturalisme et Situation de la femme) Ministre d'Etat

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message de l'honorable Jean Augustine

œuvre par d'autres ministères et organismes fédéraux, en vue multiculturalisme et donne un aperçu des activités mises en canadien 2002-2005 illustre le travail du Programme du Le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme au respect de la diversité tant au niveau national qu'international. plan pour veiller à la réalisation des valeurs liées à l'inclusion et Multiculturalisme, je suis heureuse de jouer un rôle de premier la société canadienne. En ma qualité de ministre d'Etat au Le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de



tous contribué à l'édification du Canada dont nous sommes fiers aujourd'hui. gens d'origine africaine et asiatique se sont par la suite joints à eux, lesquels ont communiquaient entre eux d'un bout à l'autre du Canada. Des Européens et des peuples autochtones ayant leurs propres langues et cultures uniques essentielle de la société canadienne. Dès le début, plus d'une cinquantaine de composition démographique. En fait, la diversité a toujours été une caractéristique Le Canada est une nation multiculturelle de par ses valeurs fondamentales et sa

53 pour 100 de cette croissance, un taux qui surpasse le taux de natalité. globale de la population découle principalement de l'immigration qui représente majorité d'entre elles habitant dans les grandes villes canadiennes. La croissance au Canada. Les minorités visibles représentent 13 pour 100 de la population, la de la personne. Il existe aujourd'hui plus de 200 groupes ethniques différents identité dans un cadre canadien qui valorise les droits et les libertés fondamentales multiculturalisme. Cette politique invite les gens à préserver leur culture et leur raciale et religieuse est encouragée et appuyée par une solide politique du la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1988. Cette riche diversité ethnoculturelle, première politique canadienne du multiculturalisme en 1971 et la promulgation de La population du Canada n'a cessé de se diversifier depuis l'adoption de la

promouvoir la compréhension interculturelle et un sentiment de citoyenneté multiculturalisme qui consistent à lutter contre le racisme et la discrimination, à sein de leurs communautés dans le but de mettre en œuvre les priorités clés du océan à l'autre, j'ai rencontré des personnes et des organisations qui travaillent au Programme du multiculturalisme à l'échelle nationale et internationale. D'un discrimination. C'est avec plaisir que je fais la promotion de la politique et du maintien d'une société civile forte et cohésive, exempte de racisme et de La croissance et le succès continus du Canada reposent sur la création et le

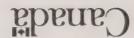




Table des matières

ZZ salcząpąj suo	P Je
eatiuites snoi	Publicat
ξδ noi	SulonoO
Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines	
Les recherches et les données appuyant l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents	
Accroître la compréhension et le respect de la diversité	
Le rensorcement des capacités	
Les chances égales dans les institutions fédérales	
52 benned du Canadra de Canada 23	II əittaq
II be Programme du multiculturalisme	Hartie II
La Loi canadienne sur le multiculturalisme : Z	Partie I
v Jean Augustine Jean Augustine	Message





2002-2003

Loi sur le multiculturalisme canadien

Rapport annuel sur l'application de la



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il a été rédigé pour rendre compte au Parlement de l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour en obtenir d'autres exemplaires ou pour faire part de vos commentaires, prière de vous adresser au :

Programme du multiculturalisme Ministère du Patrimoine canadien Ottawa (Ontario) KIA 0M5

Téléphone : (819) 953-1970 Ligne sans frais : I-888-77MULTI ou I-888-776-8584 Télécopieur : (819) 997-0880

5212-766 (618) : STA

so.og.doq@sbsnso_illum

Ce document est aussi accessible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« Quoi de neuf » www.multiculturalisme.pch.gc.ca

 \odot Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2004 N° de catalogue Ci95-1/2003





Rapport annuel sur l'application de la

canadien multiculturalisme Loi sur le

2002-2003











